



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Medizin

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
1014 Wien, Minoritenplatz 5

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
René Sturm

Text

Marie Jelenko

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-428-X



Inhalt

Einleitung	7
Teil A – Studieninformation	9
Studieninformation allgemein	9
Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen	14
Humanmedizin	14
Zahnmedizin	15
Gesundheits- und Pflegewissenschaft	16
Medizinische Informatik	17
Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften (Dr. med. univ. et scient. med.)	17
Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften (Dr. of Philosophy, PhD)	17
Doktoratsstudium Doktor of Philosophy, PhD	17
Teil B – Beruf und Beschäftigung	19
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	19
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation	19
1.2 Trends	21
1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt	24
1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	27
1.5 Arbeitslosigkeit	33
1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	34
1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität	35
1.8 Studienwahl und Studienverhalten	38
1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	44
1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	47
2 Beratung und Information	56
2.1 AMS und BIZ	56
2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	58
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	58
2.4 Psychologische StudentInnenberatung	59
2.5 WIFI	60
2.6 Placement und Career Services	61
2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen	61

3	Karriereplanung und Bewerbung	63	6.3	Beschäftigungssituation	118
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	64	6.4	Einkommen.....	123
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten.....	66	6.5	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	123
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.....	67	6.5.1	Turnusausbildung	124
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	67	6.5.2	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg	127
3.3.2	Networking.....	70	6.5.3	Beruflicher Werdegang und Arbeitsbedingungen	128
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	70	6.6	Berufsorganisationen und Vertretungen	134
3.3.4	Mentoring	72	6.6.1	Österreichische HochschülerInnenschaft	134
3.3.5	Studieren im Ausland.....	73	6.6.2	Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer	134
3.3.6	Praktika	76	6.6.3	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB).....	135
3.4	Bewerbungsstrategien	78	6.6.4	Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK).....	135
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	83	6.6.5	Sonstige Organisationen.....	135
3.5.1	Arbeitstraining	83	7	Adressen	137
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	84	7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	137
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)	85	7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS.....	138
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	85	7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	140
3.6.3	Universitäres Gründerservice	86	7.4	Wirtschaftskammern Österreichs.....	141
			7.5	WIFIs.....	142
4	Weiterbildung.....	87	8	Literatur	143
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	87	8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)....	143
4.2	ÖAK-Diplome	89	8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	144
4.3	Universitäre Aus- und Weiterbildung	90	8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	144
4.4	Weiterbildungsdatenbanken	92	8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	144
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	92	9	Links	145
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein	93	9.1	Universität und Studium	145
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung.....	94	9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	147
5.1	Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst.....	94	9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	147
5.2	Karriereweg an Unis und FH	97	9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	147
5.2.1	Universitäten	97	9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	147
5.2.2	Fachhochschulen	99	9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	148
5.3	Einkommen	99	9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	150
5.4	Interessenvertretungen	102	9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	152
6	Einzelne Tätigkeitsbereiche von MedizinerInnen.....	103	9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	152
6.1	Aufgabengebiete	103			
6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen.....	103			
6.2.1	Fachärztliche Aufgabenbereiche	103			
6.2.2	Anstellung in Krankenanstalten	108			
6.2.3	Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich	109			
6.2.4	Niedergelassene Ärzte/Ärztinnen	110			
6.2.5	Weitere Arbeitsfelder	114			

Einleitung

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

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

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2009 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z. B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

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

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

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

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf der Kundmachung angegebenen Datum oder – wenn kein Datum angegeben ist – mit dem Tag der Verlautbarung 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 Studienplan zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnen-Tutorien, 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 (ÖH, BMWF, Universitäten)

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen HochschülerInnenenschaft (ÖH) herausgegebene Broschüre „Studienleitfaden – Infos und mehr zum Studienbeginn“. Diese Broschüre ist wie die anderen Broschüren der ÖH auch im Internet unter www.oeh.ac.at als Download verfügbar.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichi-

schen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: www.studienwahl.at

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“. Die Details über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung werden von der jeweiligen Universität festgelegt. Informationen darüber erhalten Sie in der Studienabteilung.

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 deren Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Universitäten und gelangen so zu den beschreibenden Ausführungen über die Studien. 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:

- Medizinische Universität Wien: www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz: www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck: www.i-med.ac.at
- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Universität Graz: www.uni-graz.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 Studienberechtigungsprüfung¹ oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

Wer den Gegenstand Biologie und Umweltkunde an der höheren Schule nicht hatte, muss vor Studienbeginn von Human- oder Zahnmedizin eine Zusatzprüfung (Details erfahren Sie beim zuständigen Stadt- oder Landesschulrat) darüber ablegen. 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 zehn Semesterstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

Zulassungsverfahren

Für die Zulassung zum Studium der Human- und Zahnmedizin ist die erfolgreiche Absolvierung einer Zulassungsprüfung erforderlich.

¹ Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Teinfaltstraße 8, 1010 Wien.

Folgende Platzzahlen werden z.B. für die Studien „Humanmedizin“ und „Zahnmedizin“ für das Studienjahr 2009/10 zur Verfügung stehen (diese Anzahl kann in den darauffolgenden Jahren auch verändert werden):

Universität	Humanmedizin	Zahnmedizin	Gesamt
Med. Univ. Wien (MUW)	660	80	740
Med. Univ. Innsbruck (MUI)	360	40	400
Med. Univ. Graz (MUG)	336	24	360
Gesamt	1.356	144	1.500

Aufgrund der am 1. März 2006 im österreichischen Nationalrat beschlossenen „Quotenregelung“ stehen in der jeweiligen Studienrichtung 75% der Studienplätze EU-BürgerInnen mit österreichischem Reifezeugnis zur Verfügung. 20% sind für EU-BürgerInnen mit nicht-österreichischem Reifezeugnis vorgesehen und 5% für BewerberInnen aus Staaten, die nicht der EU angehören.

Die Vergabe der Plätze erfolgt an den Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck mittels eines erprobten und wissenschaftlich abgesicherten Eignungstests (EMS). An der Medizinischen Universität Graz wird ein anderer Test für das Zulassungsverfahren verwendet.

Rechtliche Grundlage für das Aufnahmeverfahren sind der §124b UG 2002 und die in den Mitteilungsblättern der Medizinischen Universität Wien, der Medizinischen Universität Innsbruck und der Medizinischen Universität Graz veröffentlichten Verordnungen in der jeweils gültigen Fassung.

Für die Teilnahme an der Zulassungsprüfung ist eine Internet-Voranmeldung Voraussetzung, die meist im Februar erforderlich ist. Im Monat März ist dann die persönliche Anmeldung durchzuführen, um dann am Test Anfang Juli teilnehmen zu können. Die genauen Termine finden Sie jedes Jahr auf der Homepage der Medizinischen Universitäten. Terminversäumnisse können nicht nachgesehen werden, sodass in solchen Fällen eine Teilnahme an der Zulassungsprüfung nicht möglich ist.

Doktoratsstudien

Die nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplomstudiums (Human- oder Zahnmedizin) oder des Masterstudiums (Gesundheits- und Pflegewissenschaft, Medizinische Informatik) mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von mindestens vier 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/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht einen seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n

UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt in den Studien der Human- und Zahnmedizin zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades „Dr. med. univ. et scient. med.“ Für Medizinische Informatik bietet sich das Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften, „Dr. techn.“ an.

Es können auch Doktoratsstudien zum „Doktor of Philosophy“ (PhD) im Ausmaß von mindestens 6 oder 8 Semestern absolviert werden.

Um zur Ausübung des Arztberufes berechtigt zu sein, erfolgt nach Studienabschluss die post-promotionelle Berufsausbildung. Sie dauert – je nach angestrebtem Tätigkeitsfeld – mindestens drei (Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin, entspricht der früheren und umgangssprachlich noch sehr geläufigen Bezeichnung praktische/r Arzt/Ärztin) oder sechs Jahre (Facharzt/Fachärztin).

Neben den Weiterbildungsangeboten der Standesvertretung bieten Universitätslehrgänge Zusatz-ausbildungen in den Bereichen Krankenhausmanagement, Organisationsentwicklung, medizinische Physik, Supervision und im psychosozialen/psychohygienischen Bereich. Einen Überblick über postgraduale Angebote bietet die jährlich erscheinende Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.

Individuelle Studien

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

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

Auch wenn durch das Universitätsgesetz die Universitäten im autonomen Bereich handeln und dadurch auch im Bildungsangebot flexibler sind, besteht dennoch weiterhin das gerechtfertigte Bedürfnis, Ausbildungsinnovationen individuell vorzunehmen, solange die Institution nicht auf geänderte Bedürfnisse reagiert. (Aus Individuellen Diplomstudien haben sich schon früher „neue“ Ausbildungsgänge über Studienversuche etabliert wie z.B. die Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege an der Universität für Bodenkultur.)

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

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

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

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

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

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: www.studienwahl.at)

Humanmedizin
Zahnmedizin
Gesundheits- und Pflegewissenschaft
Medizinische Informatik
Doktorat der Medizinischen Wissenschaften
Doktor of Philosophy

Humanmedizin

Zulassungsbedingungen: Um zum Studium der Humanmedizin zugelassen zu werden, ist es erforderlich vor Beginn des Studiums eine Zulassungsprüfung erfolgreich zu absolvieren. Deshalb ist es wichtig, sich bereits im Jänner/Februar (der genaue Zeitrahmen wird jedes Jahr auf den Homepages der Medizinischen Universitäten zeitgerecht veröffentlicht) für die Zulassung zur Zulassungsprüfung anzumelden. Versäumen Sie diese Anmeldefrist, so können Sie im jeweiligen Jahr auch nicht zur Zulassungsprüfung antreten.

Diplomstudium

an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 20), i.d.F. Stk. 6 (Nr. 8) und Stk. 7 (Nr. 9), MBl. 2006/07, Stk. 28 (Nr. 41)

www.meduniwien.ac.at

Curriculumdauer: 12 (2+6+4) Semester, 3 Studienabschnitte, mit 276,3 Semesterstunden, davon entfallen 261,3 auf Pflichtfächer, wovon 39,5 für die klinisch-praktische Ausbildung und 16,9 für Wahlpflichtfächer vorgesehen sind; 15 Semesterstunden entfallen auf freie Wahlfächer.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 41,4 Semesterstunden, davon 4 an freien Wahlfächern
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 123,9 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 4 Semester, 96 Semesterstunden Lehrveranstaltungen, davon 38,7 Semesterstunden klinische Praktika und 8 Semesterstunden Wahlpflichtfächer

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Diplomstudium

an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 26 (Nr. 144), i.d.F. Stk. 32 (Nr. 178) und MBl. 2008/09, Stk. 8 (Nr. 50)

www.meduni-graz.at

Curriculumdauer: 12 (2+8+2) Semester, 360 ECTS an Pflichtfächern, davon 36 ECTS an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 60 ECTS
2. Studienabschnitt: 8 Semester, 240 ECTS (inkl. 16 Wochen Pflichtfamulatur)
3. Studienabschnitt: 2 Semester, 60 ECTS (inkl. 5 Wochen Pflichtfamulatur)

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Diplomstudium

an der Medizinischen Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 14 (Nr. 96), Stk. 26 (Nr. 171) und Stk. 31 (Nr. 186), MBl. 2007/08, Stk. 9 (Nr. 55) und Stk. 13 (Nr. 72) und Stk. 28 (Nr. 136) und Stk. 32 (Nr. 159), MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 159) und Stk. 40 (Nr. 187)

www.i-med.ac.at

Curriculumdauer: 12 (2+4+6) Semester, 253 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern. 85,5 Semesterstunden werden in Form von Praktika, Seminaren oder Kleingruppenunterricht abgehalten. Zusätzlich zu den 253,65 Semesterstunden sind 12 Wochen an Pflichtfamulatur und 30 Wochen an klinisch-praktischer Tätigkeit im Rahmen des Klinisch-Praktischen Jahres zu absolvieren.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 40,2 Semesterstunden, davon 9,7 Semesterstunden für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 97,8 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 98,8 Semesterstunden
(+ 1 Semesterstunden für Lehrveranstaltungen im Rahmen der Diplomarbeit)

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 studierten 12.125 Personen Humanmedizin (davon waren ca. 54% Frauen), wobei 1.386 Personen (51% davon waren Frauen) in diesem Semester mit dem Studium begonnen haben. 1.783 AbsolventInnen schlossen ihr Studium im Studienjahr 2007/08 erfolgreich ab (davon waren 62% Frauen).

Zahnmedizin

Zulassungsbedingungen: Um zum Studium der Zahnmedizin zugelassen zu werden, ist es erforderlich vor Beginn des Studiums eine Zulassungsprüfung erfolgreich zu absolvieren. Deshalb ist es wichtig, sich bereits im Jänner/Februar (der genaue Zeitrahmen wird jedes Jahr auf den Homepages der Medizinischen Universitäten zeitgerecht veröffentlicht) für die Zulassung zur Zulassungsprüfung anzumelden. Versäumen Sie diese Anmeldefrist, so können Sie im jeweiligen Jahr auch nicht zur Zulassungsprüfung antreten.

Diplomstudium

an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 41), Stk. 8 (Nr. 10), Stk. 22 (Nr. 26) und Stk. 6 (Nr. 8), MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 18)

www.meduniwien.ac.at

Curriculumdauer: 12 (2+4+6) Semester, 216,8 Semesterstunden Lehrveranstaltungen, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern. Im dritten Abschnitt ist ein Praktikum im Umfang von 72 Wochen zu absolvieren.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 41,8 Semesterstunden, davon 4,4 für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 91 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 79 Semesterstunden Pflichtveranstaltungen und ein 72-wöchiges Praktikum

Akad. Grad: Dr. med. dent.

Diplomstudium

an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 179), i.d.F. MBl. 2008/09, Stk. 2 (Nr. 11) und Stk. 8 (Nr. 51)www.meduni-graz.at*Curriculumdauer:* 12 (2+4+6) Semester, 230 Semesterstunden (davon 23 Semesterstunden freie Wahlfächer) sowie 72 Wochen Praktikum.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 46,3 Semesterstunden, davon 6,6 Semesterstunden für die Studien-
eingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 75,7 Semesterstunden an Pflichtfächern und 2 Wochen Praktikum
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 85 Semesterstunden an Pflichtfächern und 70 Wochen Praktikum

Akad. Grad: Dr. med. dent.**Diplomstudium**

an der Medizinischen Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 37 (Nr. 160), i.d.F. Stk. 15 (Nr. 60), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 7 (Nr. 35) und Stk. 26 (Nr. 172), Mbl. 2007/08, Stk. 9 (Nr. 56) und Stk. 13 (Nr. 72) Stk. 18 (Nr. 100), Stk. 28 (Nr. 137) und Stk. 32 (Nr. 160), MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 159) und Stk. 40 (Nr. 187)www.i-med.ac.at*Curriculumdauer:* 12 (2+4+6) Semester, 218 Semesterstunden Lehrveranstaltungen (davon 10 freie Wahlfächer) und 72 Wochen Praktikum im 3. Studienabschnitt.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 40,2 Semesterstunden, davon 9,7 für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 101,8 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 67 Semesterstunden

Akad. Grad: Dr. med. dent.**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 haben insgesamt 1.711 Personen das Studium der Zahnmedizin betrieben, von denen 159 in diesem Semester neu begonnen haben. Bei der Gesamtanzahl an Studierenden liegt der Frauenanteil bei 54 %, bei den Neuzugängen bei fast 52 %. Im Studienjahr 2007/08 haben 111 Studierende das Studium erfolgreich abgeschlossen, wobei der Frauenanteil bei etwa 60 % lag.

Gesundheits- und Pflegewissenschaft**Bachelorstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft**

an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 8) und Stk. 24 (Nr. 103)www.meduni-graz.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), 145 ECTS aus Pflichtfächern (88 SSt.), 16 ECTS aus freien Wahlfächern und 7 ECTS für das Praktikum (7 Wochen; 280 Stunden)*Akad. Grad:* Bachelor in Nursing Sciences**Masterstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft**

an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 153), i.d.F. MBl. 2008/09, Stk. 2 (Nr. 12)www.meduni-graz.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), mit den Schwerpunkten: Forschung, Lehre und Management im 2. Studienjahr.*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 studierten insgesamt 725 Personen dieses Studium (davon waren 83 % Frauen). In diesem Semester waren 168 Personen (davon waren ca. 89% Frauen) StudienanfängerInnen. Im Studienjahr 2007/08 haben 88 Personen, darunter waren sechs Männer, das Bachelorstudium abgeschlossen.

Medizinische Informatik**Masterstudium**

an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 19 (Nr. 22)www.meduniwien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS, das entspricht 80 Semesterstunden*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.**Studierendenzahlen**

Da das Studium mit WS 2006 neueingerichtet wurde, liegen noch keine Daten vor.

**Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften
(Dr. med. univ. et scient. med.)**

Wird mit 4 Semestern an der Medizinischen Universität Wien und an der Medizinischen Universität Graz angeboten.

**Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften
(Dr. of Philosophy, PhD)**

Wird mit 6 Semestern an der Medizinischen Universität Innsbruck angeboten.

Doktoratsstudium Doktor of Philosophy, PhD

Wird mit 8 Semestern an der Medizinischen Universität Wien angeboten (Dr. med. univ., PhD) und mit 6 Semestern an der Medizinischen Universität Graz.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor keine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen 2007 in Österreich bei 91,8% (Männer) bzw. 82,2% (Frauen).¹ Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen also weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren.

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr: „[...] [am] *quantitative[n] Zuwachs insgesamt, [an der] abnehmende[n] Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, [an der] lange[n] Studierendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]*“²

Ist der Berufseinstieg gelungen, so schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklima-Index schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: „*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“³

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch (...) „*technische und orga-*

¹ Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

² Schneeberger, Arthur (2004): Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. In: *ibw-Mitteilungen*.

³ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2006): Arbeitsklima-Index 1/2006. In: *Arbeitsklima-Newsletter 2006*. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“). [3.11.2008].

*nisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten“.*⁴ Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).⁵ Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. So liegt die jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung bei AkademikerInnen bei einem Plus von 2,3%.⁶ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten sowie im Bereich der Naturwissenschaften. Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sorgen für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in der Privatwirtschaft.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus: *„Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.“*⁷

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

In den nächsten Jahren soll der Arbeitsmarkt in der gesamten EU geöffnet werden. Auf Seiten der österreichischen Bevölkerung herrscht die Befürchtung vor, dass diese Öffnung des Arbeitsmarktes die österreichische Arbeitsmarktlage negativ beeinflussen könnte. Fakt ist, dass der Eintritt der MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt keine oder nur geringfügig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von InländerInnen auslöst. Dies gilt auf jeden Fall in langfristiger Hinsicht, während kurzfristig ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit als wahrscheinlich erscheint. Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich sein können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen (v.a. Männer) mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen mit höherem Einkommen sowie KapitaleignerInnen wahrscheinlich profitieren werden.⁸

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

5 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

6 Vgl. (14.4.2008) <http://oesterreich.orf.at/stories/270668> [24.2.2009].

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

8 Prettnner, Klaus/Stieglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft, Q4/2007, Seiten 53–71.

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: *„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen“.*⁹

1.2 Trends

Trend 1: Zunehmende „Geriatrisierung“ der Medizin

Durch die steigende Lebenserwartung arbeiten ÄrztInnen und medizinisches Personal immer mehr mit älteren Menschen. Laut Statistik Austria werden bis 2035 zwischen 2,7 und drei Millionen über 60-Jährige in Österreich leben.¹⁰ Die Geriatrisierung der Medizin fordert von ÄrztInnen spezielle soziale wie auch fachliche Kompetenzen, darüber hinaus werden sie öfter mit degenerativen Erkrankungen wie Alzheimer-Demenz oder Parkinson, mit Herz-Kreislauf-Krankheiten, chronischen Krankheiten und Diabetes, sowie Muskel- und Knochenkrankheiten konfrontiert. Zum Vergleich: Während 1951 rund 35.000 Menschen in Österreich an Demenz-Erkrankungen litten, werden es 2050 bereits mehr als 250.000 sein.

Einen weiteren Aspekt der „Geriatrisierung“ stellt der zunehmende Bedarf an Pflegediensten dar – sowohl in entsprechenden Pflegeeinrichtungen (intramural) als auch in der Pflege zu Hause (extramural): Einer Untersuchung der Universität Linz zufolge wird die Zahl der Hilfs- und Pflegebedürftigen in österreichischen Privathaushalten von derzeit 378.000 bis 2020 auf 800.000 ansteigen. Gleichzeitig wird die Gruppe der PflegegeldempfängerInnen weiter steigen: 2011 werden in etwa 400.000 ÖsterreicherInnen Pflegegeld beziehen, 2041 werden es schätzungsweise bereits 700.000 Personen sein.¹¹ Nach Scheil-Adlung wird es in Verbindung mit neuen Arzneimitteln und Therapieformen zu einer Verlagerung kurativer Gesundheitsleistungen vom stationären auf den ambulanten Sektor kommen.¹² Des Weiteren wird die Bedeutung der Akutgeriatrie zunehmen.

Trend 2: Weiterhin steigende Nachfrage nach Pflegepersonal

In Hinblick auf die eben beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen bleiben Pflegeberufe weiterhin sehr gefragt, wobei die Nachfrage das derzeitige Angebot an entsprechendem Personal übersteigt. Gründe für die geringe Attraktivität liegen in den kaum vorhandenen Karriereaussichten, der geringen Möglichkeit zur Weiterbildung und die durch den technischen Fortschritt ständig steigenden Anforderungen.¹³ Hinzu kommen alltägliche Belastungen wie Zeitdruck, die Abhängigkeit von den Gegebenheiten in den Wohnungen der KlientInnen (Sauberekeit, Temperatur und Vorhandensein pflegerechter Einrichtungen etc.) und auch die *„mangelnde finanzielle und*

9 Salomon, Martina/Pöll, Regina (18.1.2006): Österreichs Uni-Avsolventen sind doppelt so mobil wie die Europäer in den „alten“ Mitgliedstaaten. Neues Projekt bringt oberösterreichische Lehrer nach Bayern. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [3.11.2008].

10 Vgl. „Zeitbombe Alterskrankheiten“ (www.gesundheitschannel.at).

11 Vgl. Stadt Wien (2003): Schwerpunktbericht „Lebenserwartung und Mortalität in Wien“.

12 Vgl. Scheil-Adlung, X. (2002): Demographische Alterung und Gesundheitssysteme: Einige Anmerkungen, in: Soziale Sicherheit 9/2002: 362–367.

13 Vgl. AK Steiermark: Resolution der FSG Gesundheits- und Pflegeberufe (www.akstmk.at). [24.2.2009]

gesellschaftliche Anerkennung“.¹⁴ Gleichzeitig meint Charlotte Staudinger, Verantwortliche der Gesundheits- und Krankenpflegeschulen des Krankenanstaltenverbundes, dass sich das Image der pflegerischen Berufe bessere: mittlerweile bewerben sich bereits mehr Personen für die Ausbildung als Gesundheits- und KrankenpflegerInnen als aufgenommen werden können. Die „Jobchancen seien ausgezeichnet.“¹⁵

Trend 3: Technisierung der Medizin durch vermehrte Verwendung von Apparaten

Das Phänomen der zunehmenden Technisierung, welches in den verschiedensten Bereichen zu beobachten ist, trifft insbesondere auch auf die Medizin zu: Die Annahme, (fast) alle medizinischen Probleme technisch lösen zu können beruht nach Ansicht des Soziologen Bernhard Kathan auf einer allgemeineren gesellschaftlich verankerten Meinung – dass grundsätzlich alle Probleme technisch lösbar sind. Die zunehmende Technisierung der Medizin ist somit nichts „Medizin-Spezifisches“.

Die Technisierung des Ärzte/Ärztinnen-Berufs wird insofern kritisiert, als dass aus Ärzte/Ärztinnen „MechanikerInnen“ gemacht werden. Die „Patientenorientierung hingegen erfordere den ganzen Arzt, nicht den fragmentierten“, Ärzte/Ärztinnen müssten sich aber um den/die einzelnen PatientIn kümmern können, ihre Tätigkeit dürfe nicht auf das Stellen von Diagnosen reduziert werden.¹⁶

Trend 4: Frauenzuwachs in ärztlichen Berufen

Frauen stellen mittlerweile 42% der österreichischen Ärzteschaft dar (im Vergleich zu rund 23% im Jahr 1980). Dieser Trend zeigt sich auch bei der Anzahl der ErstinskribentInnen und AbsolventInnen an der Wiener Medizinuniversität, wo der Frauenanteil seit 20 Jahren kontinuierlich steigt. Die stärksten Zuwächse haben die Fachbereiche Allgemeinmedizin (Frauenanteil 50%) und Gynäkologie (rund 34%) zu verzeichnen, wo seit 1990 rund 20% mehr Frauen tätig sind.¹⁷ Allerdings gehen laut Ärzteswoche viele Absolventinnen nach Studienabschluss in den niedergelassenen Bereich. Dies verringert ihre Karrierechancen in der Forschung, wo oft lange – über den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung hinausgehende – Arbeitszeiten üblich sind und die – nach wie vor überwiegend Frauen angelastete – Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermutlich schwieriger ist.¹⁸ Einschränkung ist dazu zu sagen, dass eine aktuelle Statistik der Ärztekammer zeigt, dass Frauen im Bereich der ausschließlich angestellten Allgemein- und FachärztInnen gegenüber Männern viel stärker vertreten sind, als bei der niedergelassenen Ärzteschaft.¹⁹

Trend 5: Weiterhin ist mit Turnusstellen-Knappheit zu rechnen

Bezüglich der Wartezeiten auf freie Turnusstellen von Humanmedizin-AbsolventInnen liegt eine schwierige Situation vor, die viele JungabsolventInnen (ohne Turnusplatz) in teilweise oder völlig

14 Vgl. „Pflegerberufe unter der Lupe“ (www.bohmann.at/templates/index.cfm/id/9647/Pflegerberufe_unter_der_Lupe). [24.2.2009]

15 Vgl. „Run auf Ausbildungsplätze für Pflegeberufe“ (15.6.2006) (<http://wien.orf.at/stories/150697>) [24.2.2009]

16 Vgl. Deutsche Ärztezeitung (2008): Hoppe kritisiert Mechanisierung des Arztberufs. Ärztepräsident: Staat zwingt Medizin in Schablonen (www.aerztezeitung.de).

17 Auf Basis der Daten der Ärztekammer Österreich zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007.

18 Vgl. Ärzte Woche (2002): „Schlechte Karrierechancen für Ärztinnen“, 16. Jahrgang Nr. 25.

19 Auf Basis der Daten der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007, nach eigenen Berechnungen.

ausbildungsunadäquate Erwerbstätigkeiten abdrängt. Mit einer Entschärfung dieser Situation kann auch bis 2010 nicht mit Sicherheit gerechnet werden.²⁰ Generell müssen lange Wartezeiten einkalkuliert werden, die regional und/oder bei stärker expandierenden Ausbildungsfächern ein beträchtliches (mehrjähriges) Ausmaß annehmen können. Zurzeit liegt die Wartezeit für Turnusplätze in Wien bei drei Jahren. In Wien wurde die Ausbildung für TurnusärztInnen neu organisiert: die Aufteilung der Ausbildung in sieben Module soll die Ausbildung vereinheitlichen und vergleichbar machen. Die TurnusärztInnen werden nun zwischen den Wiener Krankenhäusern des KAV (Krankenanstaltenverbundes) rotieren, was Stehzeiten in der Ausbildung möglichst verringern soll.²¹

Trend 6: Momentanes ÄrztInnenangebot übersteigt weiterhin das reale Angebot an ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen

Im Vergleich zu den Pflegeberufen gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für ausgebildete MedizinerInnen teilweise schwieriger: das Beschäftigungswachstum von MedizinerInnen bleibt zwar bestehen, liegt aber dennoch über der tatsächlichen Nachfrage. Dies wirkt sich auch auf das Angebot von WahlärztInnen aus: Ende 2007 waren österreichweit fast genauso viele Kassen- wie WahlärztInnen tätig: 6.870 KassenärztInnen stehen 7.073 PrivatärztInnen gegenüber – die größte Berufsgruppe stellen immer noch die ausschließlich angestellten ÄrztInnen mit rund 21.000 Personen dar.²²

Mittelfristig, d.h. in fünf bis zehn Jahren, ist jedoch aufgrund der Zugangsbeschränkungen an den medizinischen Universitäten sowie auch aufgrund der höheren Anzahl ausländischer Studierender mit einem MedizinerInnenmangel in Österreich zu rechnen.²³

Trend 7: Abwanderung von ÄrztInnen nach Deutschland

Nach einer Umfrage des Internationalen Büros der Österreichischen Ärztekammer wandern immer mehr österreichische ÄrztInnen nach Deutschland ab: Deutschland stellt – nicht allein wegen der Größe des Arbeitsmarktes – eine interessante Alternative für junge ÄrztInnen dar. Argumente wie geregelte Arbeitszeiten, der Wegfall der Wartezeiten auf einen Turnusplatz und höhere Gehälter sprechen eindeutig für das Nachbarland. Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern ist die Nachfrage nach ÄrztInnen groß. 2007 verließen bereits 350 MedizinerInnen Österreich, für 2008 rechnet die Ärztekammer mit einer Verdoppelung dieser Zahl.²⁴

Trend 8: Schwierige Arbeitsbedingungen für ÄrztInnen

Ärzte/Ärztinnen arbeiten größtenteils unter sehr belastenden Arbeitsbedingungen wie hoher PatientInnenfrequenz, großem Bürokratieaufwand, Überstunden, Nachtdiensten und Sparmaßnahmen. Von Nachtdiensten bzw. langen Dienstzeiten (am Wochenende und Feiertagen bis zu 49 Stunden durchgängig)²⁵ sind v.a. im Krankenanstaltenbereich tätige ÄrztInnen betroffen, selbständige tätige

20 Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.

21 Vgl. „Neue Ausbildung für Turnusärzte“ (6.5.2008) (<http://wien.orf.at/stories/275985>) [24.2.2009].

22 Auf Basis der Daten der Ärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007.

23 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 101ff (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

24 Vgl. Bericht in Der Standard, 13.5.2008.

25 Vgl. „Arbeitszeit im Krankenhaus“, Ärztekammer Niederösterreich, 9.5.2008.

ÄrztInnen müssen hingegen mit langen Wartezeiten für Kassenverträge und mit hohen Investitionskosten bei einer Praxiseröffnung rechnen.²⁶ Gesetzlich ist die maximale Arbeitszeit zwar auf 60 Stunden/Woche beschränkt, welche in der Praxis aber nicht immer eingehalten wird.

Trend 9: Wichtige zusätzliche Kompetenzen

In Hinblick auf die eben beschriebenen, oft schwierigen Arbeitsbedingungen müssen ÄrztInnen über Strategien zur Stressbewältigung verfügen. Des Weiteren benötigen sie Anwendungskompetenzen in Hinblick auf medizinische Software und Qualitätsmanagement-Werkzeuge, sowie soziale Kompetenzen wie patientengerechte Kommunikation, eine hohe Frustrationstoleranz, Teamfähigkeit und ein großes Einfühlungsvermögen. Letzteres spielt besonders im Hinblick auf die zunehmende Arbeit mit älteren Menschen eine wichtige Rolle. Allerdings werden diese sozialen Fähigkeiten meist nur als „wünschenswerte Zusatzqualifikation betrachtet“.²⁷ Niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen haben oft noch eine wichtige koordinatorische bzw. Schnittstellenfunktion, da sie über weitere Behandlungsschritte entscheiden.²⁸

Trend 10: Marktsättigung in der Zahnmedizin – schwierigere Praxisgründung

Die Zeitspanne bis zur Gründung einer eigenen Ordination wird größer, da der Markt mittlerweile gesättigt ist. Ein Grund für die Sättigung, der v.a. Druck auf einheimische ZahnärztInnen ausübt, ist die verstärkte Zuwanderung von ZahnärztInnen aus dem EU-Ausland, die sich in Österreich niederlassen, um hier Praxen gründen.²⁹

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt

Bachelorabschluss entspricht grundsätzlich den Anforderungen der Wirtschaft

Ab 2010 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann circa die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben. Wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Dazu gibt es von Experten und Arbeitgebern unterschiedliche Meinungen. Laut einer Studie, die von der Wirtschaftskammer in Auftrag gegeben wurde kommt diese Form der Ausbildung den Anforderungen der Wirtschaft aber grundsätzlich entgegen.³⁰ Die darin befragten Führungskräfte und Unternehmen erwarten sich bei den BachelorabsolventInnen Grundwissen sowie soziale und persönliche Kompetenz. Vertiefte Fachausbildung wird zumindest beim Berufseinstieg als weniger relevant gesehen, dafür werden Praxis bzw. praxisorientiertes Anwendungswissen begrüßt. Die neue Studienstruktur bietet nach Ansicht der befragten Unternehmen Chancen mehr internationale berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln. Flexible Unternehmen könnten von der erhöhten Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen profitieren. Allerdings werden sie dabei vor neue Herausforderungen

²⁶ Vgl. www.ams.at/qualifikationen

²⁷ Ebenda.

²⁸ Vgl. „Arbeitszeit im Krankenhaus“, Ärztekammer Niederösterreich, 9.5.2008.

²⁹ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 101ff (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

³⁰ Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

gestellt werden, wie etwa mehr Zeitflexibilität, Karenzierungsmöglichkeiten sowie Angebote zur Nutzung von Firmenstruktur für MitarbeiterInnen bei berufsbegleitenden Studien.

Zusammenfassend läßt sich sagen, dass die Vorteile des Bachelorstudiums die verstärkte Praxisbezogenheit, die Formbarkeit der AbsolventInnen im Interesse der Firmen und, gesamtwirtschaftlich gesehen, eine Anhebung des kollektiven Ausbildungsniveaus sind. Außerdem wird es zu einer Vereinfachung von Studiensemestern im Ausland kommen. Berufstätige AbsolventInnen haben die Möglichkeit, berufsbegleitend ein Masterstudium zu absolvieren. Dies würde dem Trend des sog. „Lebenslangen Lernens“ entsprechen, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Karriere mit Bachelor?

Neben der positiven Einschätzung des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt, stellt sich aber vielfach auch die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung könnten entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sog. „Soft Skills“, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: „Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, [...] das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelorabsolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelorstudien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Masterstudium zur Voraussetzung.

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelorabschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Masterstudium abgeschlossen werden kann: „Die meisten Bachelorstudien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.“³¹

Bisherige Beobachtungen gehen demnach auch in die Richtung, dass der Großteil der BachelorabsolventInnen nicht sofort ins Berufsleben einsteigt, sondern noch das Masterstudium anhängt. Einige davon sind daneben bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiterzustudieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelorstudium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation absolviert. Langfristig wird sich aber vermutlich

³¹ So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

auch in Österreich dieser internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Gute Chancen mit einem Bachelorabschluss haben nach Einschätzung von ExpertInnen insbesondere diejenigen AbsolventInnen, die davor eine berufsbildende Schule (z.B. HAK, HTL) besucht haben. Diese Gruppe verfügt insgesamt über ein gewisses berufliches Know-how und über Erfahrungen aus mehreren Praktika: *„Einzelne Firmen wollen speziell Leute mit HAK oder HTL und dann den Bachelor – also so eine Kombination aus Wirtschaft und Technik. Da sagen viele ArbeitgeberInnen, dass sie keine Master brauchen, wenn diese Leute diese Kombination aufweisen. Meistens sind das technisch orientierte Firmen.“* (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Eine weitere Möglichkeit ist auch die, dass viele Firmen das Masterstudium als Personalentwicklungstool verwenden (werden): *„Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelorstudien aufnehmen wollen und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Masterstudium machen.“* (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt weniger flexibel?

BachelorabsolventInnen der Universitäten sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breit gestreut.

Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelorstudien über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an das Unternehmen als Vorteil nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes kann die kürzere Studiendauer eines Bachelorstudiums auch ein Vorteil sein. AbsolventInnen können früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, sich also beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.

Aus Sicht der Arbeitgeber könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu Diplom- bzw. MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt.

Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) umzuorientieren.

Nach Einschätzung der Universitäten noch weitere Aufklärung nötig

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses. Potenzielle Ar-

beitgeber haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. Daher herrscht bezüglich deren Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

An der BOKU gibt es vereinzelt bereits Anfragen nach Bachelors, vor allem, wenn die erforderliche Qualifizierung zwischen einer berufsbildenden höheren Schule und einem Universitätsstudium liegt oder bei Bewerbermangel. Auch an der TU wird zwar bereits vereinzelt nach Bachelors gefragt, aber die Unternehmen hätten sich nach Ansicht von Michael Kaiser vom Career Center der TU Wien auf das Berufsfeld der Bachelors noch nicht ausreichend vorbereitet. Hier bedarf es noch einer verstärkten Aufklärung seitens der Universitäten. Auch Ursula Axmann vom Career Center der WU Wien ist der Meinung, dass der Bachelorabschluss neue Ausgangsbedingungen schafft, über die sich die Unternehmen erst klar werden müssen. Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein. Hauptthema dabei ist die Abgrenzung zu anderen Ausbildungen. Aber: *„Die Universitäten werden ihren Beitrag dazu leisten, dass die Bachelorabsolventinnen und -absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden“*,³² so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: *„Bei BachelorabsolventInnen wissen die ArbeitgeberInnen noch nicht, was diese Leute können. Das kann noch schwer eingeschätzt werden, wie gut diese tatsächlich qualifiziert sind. Da tendieren viele ArbeitgeberInnen dann doch lieber zu Leuten, die einen Magisterabschluss haben.“* (for students, Uni Graz)

Erschwert wird die Einschätzung eines Abschlusses auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

In Österreich haben 2006/2007 rund 1.651 Personen³³ ein humanmedizinisches Studium abgeschlossen. Das Medizinstudium unterscheidet sich von den meisten übrigen Studienrichtungen dadurch, dass es so gut wie ausschließlich auf einen sehr genau definierten und abgegrenzten Ärzteberuf hinführt, dessen praktische Ausübung die erfolgreiche Absolvierung der Turnusausbildung voraussetzt.

32 www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf [16.2.2009].

33 Statistik Austria (Hg.) (2008): Hochschulstatistik, erstellt am 7.8.2008 (www.statistik.at im Menüpunkt „Statistiken“/„Bildung, Kultur“/„Formales Bildungswesen“/„Bildungsabschlüsse“) [24.2.2009].

Umgekehrt kann dieser Beruf auch nur von AbsolventInnen des Medizinstudiums ausgeübt werden. Dies hat zur Folge, dass für die AbsolventInnen nur wenige Ausweichmöglichkeiten in andere Berufsfelder bestehen, in denen die erworbenen Kenntnisse verwertet werden könnten.

Der Stellvertretende Präsident der Österreichischen Ärztekammer Prim. MR Dr. Walter Dorner, sieht, obwohl sich die Zahl der ÄrztInnen in Österreich zwischen 1987 und 2007 verdoppelt hat, keine Verbesserung in der Versorgung: die österreichische Bevölkerung habe sich in jenen zwanzig Jahren zwar nicht verdoppelt, es gäbe heute aber andere Rahmenbedingungen, die einen größeren ÄrztInnen-Bedarf erzeugen: einerseits erfordert das neue Ärztarbeitszeitgesetz mehr ÄrztInnen, gleichzeitig sind auch die Ansprüche der Patientinnen an die Medizin gestiegen.³⁴

Im Dezember 2007 waren österreichweit 37.643 ÄrztInnen (ohne ZahnärztInnen) tätig, wobei rund 33 % auf AllgemeinmedizinerInnen, 49 % auf FachärztInnen und rund 17 % auf TurnusärztInnen entfallen. Im März 2008 verzeichnete die österreichische Kammer für ZahnärztInnen rund 4500 ZahnärztInnen österreichweit, wobei diese Sparte mit rund 62 % deutlich männerdominiert ist.³⁵ Zu der geschlechterspezifische Verteilung bei Allgemein-, Fach- sowie TurnusärztInnen ist zu sagen, dass auch hier deutlich mehr Männer (rund 58 %) als Frauen (42 %) tätig sind – allerdings ist der Unterschied im Vergleich zu ZahnärztInnen hier kleiner. Die 4.500 im Mai 2008 in Österreich tätigen ZahnärztInnen teilen sich auf 82 % Niedergelassene, 11 % Angestellte und rund 7 % WohnsitzzahnärztInnen auf, wobei Männer mit rund 66 % den Großteil der niedergelassenen Zahnärzte darstellen und Frauen mit rund 52 % bzw. 62 % in den Bereichen Wohnsitzzahnärztinnen und angestellte Zahnärztinnen stärker vertreten sind.³⁶

Entwicklung des Gesundheitswesens

Wie schon in den letzten Jahren, wächst der Bedarf an gesundheitsbezogenen Leistungen weiterhin. Die Beschäftigung von Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräften wird um insgesamt +16.400 oder +4,4 % pro Jahr, jene medizinischer Fachkräfte (z.B. Fachkräfte im Bereich Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie) um insgesamt +3.700 oder jährlich +2,1 % und die Beschäftigung in sozialpflegerischen Berufen um insgesamt +5.500 oder jährlich +4,5 % zunehmen.³⁷ Dies ist vor allem zurückzuführen auf einen Anstieg von AlterspatientInnen (wachsender Betreuungs- und Pflegebedarf in Krankenhäusern, SeniorInneneinrichtungen sowie in der Hauskrankenpflege) und zugleich fortschreitenden Rückgang der Betreuungskapazitäten innerhalb der Familien (informelle Pflege), die Zunahme von Multimorbidität (Mehrfacherkrankung), den Anstieg der Lebenserwartung, eine kürzere Verweildauern in Krankenhäusern und eine damit einhergehende verstärkte Nachfrage im extramuralen (d.h. außerhalb der stationären Betreuung in einem Krankenhaus) Bereich des Gesundheitswesens, den Fortschritt in der Medizin, eine wachsende Bedeutung der Gesundheitsförderung und -prävention (d.h. Verbesserung des Gesundheitszustands und Vermeidung von Krankheiten

34 Vgl. Fisch, Sabine (2007): Von Ärztemangel keine Spur. In: Ärzte-Woche, 21. Jahrgang, Nr. 14, 2007 (www.aerztewoche.at/view-ArticleDetails.do?articleId=5937) [24.2.2009].

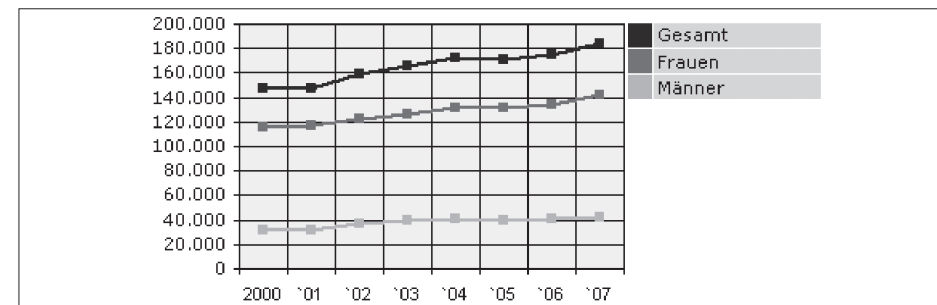
35 Laut Auskunft der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und Ärztinnen im Mai 2008.

36 Nach Auskunft der österreichischen Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Zahnärzten und ZahnärztInnen, Stand Mai 2008, nach eigenen Berechnungen.

37 Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie im Auftrag des AMS, Seite 29ff.

durch Vorbeugung), ein verstärktes Gesundheitsbewusstsein der Bevölkerung sowie die Zunahme des privaten Konsums von Gesundheitsdienstleistungen. Aufgrund dieser Entwicklungen haben alle nichtärztlichen Gesundheitsberufe sehr gute Jobchancen. Ein weiteres Charakteristikum des österreichischen Gesundheitswesens ist der den tatsächlich finanzierten Bedarf übersteigende reale Personalbedarf.³⁸

Beschäftigungsentwicklung in der Wirtschaftsklasse Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen von 2000 bis 2007



Quelle: Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer im Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“: Jahresdurchschnitte 2000 bis 2007 (www.ams.at/qualifikationen) [24.2.2009]

Typisch ist die geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufe im Gesundheitswesen: 83 % des nichtärztlichen Personals ist weiblich (Stand 2006, ohne Hebammen). Hingegen sind 59,7 % aller berufsausübenden ÄrztInnen männlich (Stand 2006). Von den akademischen Berufen ist nur der traditionelle Frauenbereich ApothekerInnen und PharmazeutInnen mit einem Frauenanteil von knapp 74 % weiblich dominiert.³⁹

Grundsätzliche stabile Beschäftigungssituation bei ÄrztInnen – Hürden vor allem beim Berufseinstieg

Die Beschäftigung von ÄrztInnen wird aufgrund der Schaffung von neuen Stellen und des Ersatzbedarfs (Pensionierungen) stabil steigen. Da ein Fünftel der österreichischen ÄrztInnen 60 Jahre und älter ist (in Salzburg und in der Steiermark circa ein Viertel), ist in den kommenden fünf bis zehn Jahren von einem erhöhten Ersatzbedarf auszugehen.

Beim Berufseinstieg sind allerdings einige Hürden zu überwinden, wie z.B. lange Wartezeiten für angehende TurnusärztInnen v.a. im städtischen Raum, hohe Investitionskosten beim Eröffnen einer eigenen Praxis oder Konkurrenzdruck in Gebieten mit hoher Ärztdichte. Die Wartezeiten auf eine Turnusstelle sind je nach Region und Ausbildungsrichtung unterschiedlich lang. Besonders lang sind sie in Wien, wer daher in ländliche Gebiete ausweicht hat bessere Chancen.⁴⁰

38 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“ (www.ams.at/qualifikationen) [24.2.2009].

39 Vgl. ebenda.

40 Vgl. ebenda.

Regionale und fachliche Spezifika

Die Ärztedichte (Anteil der ÄrztInnen gemessen an der Bevölkerung) liegt österreichweit bei rund 220 EinwohnerInnen pro ÄrztIn (Allgemein-, Fach- und Turnusärztinnen, ohne ZahnärztInnen) und ist regional betrachtet in Wien (155 EW/ÄrztIn), Salzburg (220 EW/ÄrztIn) und Tirol (205 EW/ÄrztIn) am höchsten. Am niedrigsten ist die Ärztedichte im Burgenland (311 EinwohnerInnen auf eineN ÄrztIn).⁴¹

Die Bundeshauptstadt Wien, wo auch fast ein Drittel der ÄrztInnen tätig ist, hat mit 47,7% den höchsten Frauenanteil unter den ÄrztInnen. Die westlichen Bundesländer, wie Vorarlberg mit 32,2% und Tirol mit 34,4%, haben den niedrigsten Frauenanteil.

In den Städten ist ein Trend zu zwei Beschäftigungen zu beobachten. Viele führen neben einer Anstellung als SpitalsärztIn zusätzlich eine eigene Praxis.

Ein leichtes Beschäftigungswachstum wird aufgrund der weiterhin voranschreitenden demographischen Überalterung v.a. in den Fachrichtungen Allgemeinmedizin, Innere Medizin, (psychiatrische) Geriatrie, Urologie, Neurologie sowie Orthopädie stattfinden.

Obwohl die Anzahl der berufsausübenden AllgemeinmedizinerInnen in den letzten Jahren gestiegen ist, gibt es gerade in dieser Fachrichtung aktuell auch ein Überangebot, v.a. in den Universitätsstädten. Dies liegt auch daran, dass viele MedizinabsolventInnen sowohl die allgemein- als auch die fachärztliche Ausbildung machen.

Das höchste Beschäftigungsplus im Jahr 2006 verzeichneten die ZahnärztInnen (+5,6%). Ein kleiner Teil von ihnen gerät jedoch aufgrund verschärfter Rahmenbedingungen unter Druck. In städtischen Raum gibt es bereits sehr viele ZahnärztInnen, und die Umsätze können durch den „Zahnarzttourismus“ in östliche Nachbarländer sinken.⁴² Nach Auskunft der österreichischen Zahnärztekammer geht der Trend zu steigenden ZahnärztInnenzahlen weiter, welcher auch durch die hohe Zuwanderung ausländischer ZahnärztInnen erklärt werden kann. Dadurch sinkt allerdings der Bedarf, was sich an der jährlich kleineren Anzahl der ZahnmedizinabsolventInnen ablesen lässt, die nach Absolvierung des Studiums tatsächlich in ihrem Beruf arbeiten.⁴³

Geschlechterverhältnisse und Alter

Wie bereits erwähnt, ist sowohl die Berufsgruppe der Allgemein- und Fachärzte mit einem Anteil von rund 58% eindeutig männerdominiert, wie auch die ZahnärztInnen, wo sogar 62% aller Praktizierenden Männer sind.

Betrachtet man nun alle 2006 im Gesundheitsbereich tätigen Personen, so stellen Frauen mit einem Anteil von 75,6% zwar die Mehrheit dar, allerdings sind sie in prestigeträchtigen Berufen stets unterrepräsentiert (beispielsweise sind nur 9% aller ChirurgInnen Frauen). Zur geschlechterspezifischen Verteilung lässt sich sagen, dass Männer mit einem Anteil von rund 61% die Berufsgruppe der ÄrztInnen dominieren, sowie mit rund 67% den größten Teil der ZahnärztInnen darstellen. Frauen sind hingegen stark in der Berufsgruppe der ApothekerInnen

41 Laut Auskunft der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und Ärztinnen, Stand Dezember 2007, bzw. auf Basis des Bevölkerungsstands nach Statistik Austria 2007.

42 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“ (www.ams.at/qualifikationen) [24.2.2009].

43 Nach Auskunft der österreichischen Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Zahnärzten und ZahnärztInnen, Stand Mai 2008.

bzw. PharmazeutInnen (73,7%) und jener der diplomierten Krankenschwestern bzw. -pfleger (88,6%) vertreten.

Insgesamt gilt der Zusammenhang: je höher die erforderliche Qualifikation, desto geringer ist der Frauenanteil an der jeweiligen Berufsgruppe. Einer der niedrigsten Frauenanteile befindet sich im Berufsfeld ÄrztInnen (39,1%), der höchste bei den Hebammen (98,9%).⁴⁴

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Verteilung auf regionaler Ebene, so war 2008 der Frauenanteil aller Allgemein- und FachärztInnen (mit und ohne eigene Ordination) in den Bundesländern Oberösterreich und Vorarlberg am niedrigsten (22% bzw. 34%), am höchsten war er hingegen in Wien und in der Steiermark (48% bzw. 42%).⁴⁵

Diese Verteilung spiegelt sich in ähnlicher Weise bei den niedergelassenen Ärzten und Ärztinnen wider: die größte Gruppe der niedergelassenen Ärztinnen findet sich wiederum in Wien (36% der niedergelassenen Allgemein- und FachärztInnen), gefolgt von Niederösterreich mit einem Anteil von 32%. Am schwächsten sind niedergelassene Ärztinnen in den Bundesländern Vorarlberg und Tirol vertreten (beide 21%). Im Bereich der ausschließlich angestellten Allgemein- und FachärztInnen (keine eigene Ordination) sind Frauen allerdings viel stärker vertreten: in Wien und Niederösterreich stellen Frauen mit einem Anteil von jeweils 56% sogar die Mehrheit der unselbständig beschäftigten Allgemein- und FachärztInnen dar, am niedrigsten ist ihr Anteil wiederum in Tirol und Vorarlberg, wo er aber immerhin noch 41% bzw. 44% beträgt.⁴⁶

In Hinblick auf in den Bundesländern tätige ZahnärztInnen zeigt sich, dass Wien, wie schon bei den Allgemein- und FachärztInnen, mit rund 47% den höchsten Anteil praktizierender Zahnärztinnen aufweist, gefolgt von Niederösterreich mit einem Anteil von rund 44%. Am wenigsten Zahnärztinnen arbeiten in Salzburg und Vorarlberg, wo jeweils 25% aller ZahnärztInnen Frauen sind.⁴⁷

Österreichweit ist die Altersgruppe der 31- bis 50-jährigen ÄrztInnen (Allgemein- und FachärztInnen) mit rund 59% die zahlenmäßig größte, gefolgt von den 51- bis 60-Jährigen mit rund 25%. Dieser Trend wiederholt sich bei den in Österreich tätigen ZahnärztInnen, wo rund 49% zwischen 30 und 50 Jahre alt sind und weitere 35% in die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen fallen.⁴⁸

Bei der Altersverteilung zeigen sich zudem überdurchschnittlich hohe Anteile älterer Ärzte (60 oder mehr Jahre) in den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg und der Steiermark. Österreichweit waren rund 6% der berufsausübenden Ärzte unter 30 Jahre, 63% zwischen 30 bis unter 50 Jahre, 21% zwischen 50 bis unter 60 Jahre und 10% 60 Jahre oder älter. Dabei sind die sogenannten Wohnsitzärzte und -ärztinnen (2006: rund 1900) vorwiegend im Pensionsalter und besitzen keine eigene Ordination (mehr). Die Zunahme des Frauenanteils unter den österreichischen Ärzten und Ärztinnen zeigt sich auch daran, dass in allen Bundesländern der Anteil der Älteren unter den Ärzten deutlich höher war als unter den Ärztinnen.

44 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“ (www.ams.at/qualifikationen) [24.2.2009].

45 Auf Basis der Daten der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007, nach eigenen Berechnungen.

46 Ebenda.

47 Auf Basis der Daten der Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Zahnärzten und ZahnärztInnen, Stand Mai 2008, nach eigenen Berechnungen.

48 Auf Basis der Daten der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007 bzw. Mai 2008, nach eigenen Berechnungen.

Regionale Verteilung der niedergelassenen, Kassen-, Wahl- und angestellten ÄrztInnen

Betrachtet man die vier Beschäftigungssektoren niedergelassene ÄrztInnen, ÄrztInnen mit Kassenvertrag, WahlärztInnen und ausschließlich angestellte ÄrztInnen (ohne ZahnärztInnen), so zeigt sich eine starke Konzentration aller vier Sparten in urbanen Ballungsräumen. Auf Wien entfallen rund 28 % der niedergelassenen ÄrztInnen, rund 26 % der KassenärztInnen, sowie rund 27 % der Wahl- und 30 % der ausschließlich angestellten ÄrztInnen. Auf Niederösterreich entfällt immerhin die zweitgrößte Gruppe der niedergelassenen ÄrztInnen (rund 19 %), sowie der Kassen- (rund 18 %) und WahlärztInnen (rund 23 %). Die zweitgrößte Gruppe der ausschließlich angestellten ÄrztInnen findet sich in der Steiermark mit einem Anteil von rund 15 %.

Die wenigsten niedergelassenen ÄrztInnen arbeiten im Burgenland und in Vorarlberg (jeweils rund 3 %). Diese regionale Verteilung wiederholt sich auch für die KassenärztInnen (rund 3 % in Burgenland bzw. 4 % in Vorarlberg), die WahlärztInnen (jeweils rund 3 %) und die ausschließlich angestellten ÄrztInnen (2 % bzw. rund 3 %).⁴⁹

Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Fachbereichen bis 2020

Eine Studie aus dem Jahr 2006⁵⁰ zeigt folgendes aktuelle Bild bzw. prognostiziert folgende Trends in den verschiedenen Fachbereichen bis 2020. Der Trend zu einer verstärkten Nachfrage nach ärztlichen bzw. medizinischen sowie pflegerischen Dienstleistungen wird sich aufgrund des Alterungsprozesses der Bevölkerung speziell im Spitalsbereich auswirken (jährliches Nachfragewachstum bis zu 2 %). Fächer mit einem deutlichen Nachholbedarf sind Pathologie, Orthopädie, Neurologie und Labordiagnostik mit Wachstumsraten von bis zu 2 %, gefolgt von Unfallchirurgie. Alle anderen Fächer lassen Wachstumsraten von unter 1 % erwarten.

In den „Nischen“ Alternativmedizin, Psychotherapie, u.ä. beginnt sich eine Sättigung abzuzeichnen. Etablierte Wahlärztinnen und -ärzte werden sich auch weiterhin einer starken Nachfrage gegenüber sehen. Dagegen wird der Einstieg für die BerufsanfängerInnen auch aufgrund der allgemeinen Rezession immer schwieriger, da die PatientInnen vermehrt auf Kassenleistungen zurückgreifen müssen.

Im intramuralen Bereich sind Fächer wie Chirurgie, Gynäkologie, HNO und Kinderheilkunde aufgrund der Überalterung der PatientInnen eher rückläufig. Stärkere Zuwächse werden Anästhesiologie, Neurochirurgie und Dermatologie verzeichnen, gefolgt von Augenheilkunde, Neurologie und Urologie. Neue Fächer, wie etwa Strahlentherapie, können vorübergehende Nischen eröffnen. Doch auch diese Nachfrage lässt sich mittelfristig abdecken.

Somit zeigt sich bei allgemeinem Wachstum der Nachfrage eine gewisse gegenläufige Entwicklung zwischen intramuralem und niedergelassenem Bereich. Lediglich im Bereich der Kinderheilkunde und der Gynäkologie dürfte die Nachfrage im Jahr 2010 aufgrund der Überalterung der Bevölkerung niedriger liegen als heute.

49 Auf Basis der Daten der Ärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und ÄrztInnen, Stand Dezember 2007, nach eigenen Berechnungen.

50 Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Erstmals durchgeführte Qualitätskontrollen von niedergelassenen ÄrztInnen

Nach der von Ökomed, einer Gesellschaft zur Qualitätsüberprüfung für niedergelassene Arztpraxen, erstmals durchgeführten Kontrolle, die laut Gesetz künftig alle fünf Jahre durchgeführt werden muss, schlossen von 17.000 österreichische Ordinationen rund 1000.⁵¹ Unter diesen, den Qualitätskriterien nicht entsprechenden Praxen, gab es sowohl Kassen- also auch Privatordinationen, sowie AllgemeinmedizinerInnen und FachärztInnen. Sehr viele bemängelte Ordinationen waren von ÄrztInnen geführt worden, die hauptberuflich in einem Spital oder Krankenhaus tätig sind.

1.5 Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule (vgl. oben), inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Uni-AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Stichtagsdaten mit jeweils Ende September):

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 betroffenen Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10 %)
- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10 %)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11 %)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8 %)

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an und erreicht mit Ende September 2009 ihren bisherigen Höhepunkt. Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt.

51 Vgl. Die Presse (2.5.2008): Fehlende Qualität: 1000 Arzt-Praxen mussten schließen. http://diepresse.com/home/gesundheit/381045/index.do?_v1_backlink=/home/gesundheit/index.do [24.2.2009].

AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2008
Pflichtschule	14,1 %
Lehre	5,0 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	2,8 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,1 %
UNI/FH/Akademien	1,9 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	5,8 %

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4 % höher ist, als jener der Männer.⁵²

1.6 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 Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich,*

⁵² Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

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 Karrierphasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.“⁵³

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.

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist eine gewisse Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: „*Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelttem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“⁵⁴*

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich

⁵³ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steirer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), Seite 392–414.

⁵⁴ Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzell, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:⁵⁵

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: so betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50% der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar. Sogenannte Scheinselbständige arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/r auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbstständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten. Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/n ArbeitgeberIn tätig, 16% arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.
- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65% sind in Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte.

⁵⁵ Vgl. ebenda.

Betrachtet man die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, so gaben 2005 49% aller geringfügig Beschäftigten an, sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, gleichzeitig sind 31% gar nicht oder wenig zufrieden. Im Vergleich zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation sowie auch mit ihrer sozialen Absicherung. Während rund 65% der Vollzeitbeschäftigten sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind, gaben im Vergleich dazu nur 50% der geringfügig Beschäftigten an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein.

- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42% der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20% können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken. Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53% mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47% ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35% der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenserhaltungskosten nicht decken zu können. Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37% wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50%, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).
- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57% können mit ihrem Einkommen gerade die Lebenserhaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7% ihre Lebenshaltungskosten nicht decken). Im Gegensatz dazu geben 45% der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33% sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verrichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25% aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend (genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36% werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38% der Vollzeitbeschäftigten).
- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPU, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31%) wie Männer (12%) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standard-

arbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden vor allem das unregelmäßige Einkommen (51%) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44% stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39% ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: in der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPU's, welche für nur eine/n AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36% den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50%.⁵⁶

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.⁵⁷ Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

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

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: „Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeeinstitut und in einer Volkshochschule.“⁵⁸

1.8 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpoli-

⁵⁶ Vgl. ebenda.

⁵⁷ Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenhof, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

⁵⁸ Die Presse (Hg.) (3.8.2005): „Ich wundere mich, wie die Leute leben.“ Patchwork am Arbeitsmarkt: Berufsstart teilweise mit zwei oder drei Jobs. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

tisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).⁵⁹

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.⁶⁰

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.⁶¹

Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend.

Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

Wichtigster Fachwahlgrund

Gründe für die Studienwahl	Prozent
Entsprechend Neigungen und Begabungen	64,6%
Persönliche Entfaltung	14,3%
Günstige Chancen auf dem Arbeitsmarkt	10,7%
Gute Verdienstmöglichkeiten	7,0%
Helfen/soziale Veränderungen	3,2%
Was Eltern, Verwandte oder FreundInnen tun	0,1%

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 59

⁵⁹ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

⁶⁰ Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

⁶¹ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6%) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3%. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Verdienstmöglichkeiten landen überraschender Weise an die vierte und fünfte Position. Offensichtlich ist das Schlagwort der „Employability“ bei der Studienwahl von zukünftigen StudentInnen kein vordergründiges. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird.

In weiterer Folge wurden von den AutorInnen der Forschungsarbeit fünf Typen in der Studienwahl herausgearbeitet:

- „Typ 1 – Intrinsic Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.“
- Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.
- Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-Entscheider/innen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung vor allem auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.“⁶²

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich⁶³ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten

62 Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E/Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 65f. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

63 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

Größere Unterschiede im Studienvergleich gibt es bei den stärker ökonomischen Motiven für die Studienwahl: gute Karriereaussichten zum Beispiel spielen für HumanmedizinerInnen und Jus-AbsolventInnen eine stärkere Rolle. Diese nennen auch in einem höheren Ausmaß als alle anderen das Image des Studiums und der damit erlernten Berufe als Motiv. Gute Beschäftigungschancen werden am stärksten von Juristinnen ins Treffen geführt. Speziell für die Medizin können folgende Motive in der Studienwahl aufgelistet werden:

Motive für die Studienwahl Medizin, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“

Motive der Studienwahl	Prozent	Absolut
Fachinteresse	99	151
Berufung	86	131
Gute Karriereaussichten	50	76
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	45	68
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	43	65
Gute Beschäftigungschancen	41	62
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	41	62
Image des Studiums	38	57
Leichte Bewältigung des Studiums	17	22
Elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	11	17

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI, Wien 2008); n = 152.

Wie die Tabelle zeigt, findet sich das Interesse am Fach bei den MedizinerInnen an erster Stelle vor der Berufung, den Berufsaussichten und der finanziellen Entschädigung. Das Motiv „Berufung“ war für Frauen ein wichtigeres als für Männer: 94% der Frauen nannten dieses als sehr und ziemlich wichtig, bei den Männern schätzen dies lediglich 75% so ein.⁶⁴

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.⁶⁵

64 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 80 (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

65 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

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

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Das Medizinstudium vermittelt – ungeachtet der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage – für viele eine sichere Perspektive und ein klares Berufsbild. Zahlreiche Studien⁶⁶ kommen zu dem Ergebnis, dass StudienanfängerInnen der Medizin einen „festen Berufswunsch“ haben und dieser als zentraler „Motivator“ für die Aufnahme des Studiums wirkt. Für die Wahl von Arztberufen ist ein Universitätsstudium und Abitur notwendige Voraussetzung. Die meisten Studierenden konzentrieren sich auf die traditionellen Berufsfelder und sehen sich daher vorwiegend als Ärztin oder Arzt. Die Erwartungen von Studierenden an ihre zukünftige Beschäftigung sind bei den MedizinerInnen oft noch immer mit der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs, hohem Einkommen und beruflichen Prestige verknüpft. Diese Erwartungen entsprechen allerdings aufgrund der begrenzten Aufnahmekapazitäten von AbsolventInnen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nicht mehr der Realität. Auch Medizin-AbsolventInnen müssen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg rechnen. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Karriere kann es immer wieder zu Phasen der Arbeitslosigkeit kommen (Mangel an Turnusplätzen). Auch Projektarbeit, die in anderen Studienrichtungen schon seit Jahren die Regel ist, ist inzwischen auch für MedizinerInnen relevant.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Dass die Arbeitsmarktlage bei der Studienfachwahl eine Rolle spielt, wird in der Literatur übereinstimmend kommuniziert; welches Gewicht dieser Rolle jedoch beizumessen ist, darüber liegen unterschiedliche Auffassungen vor.⁶⁷ Angesichts dessen, dass bei den Medizin-StudentInnen ein sehr fester Berufswunsch festzustellen ist, machen sie ihre Studienwahl aber vergleichsweise nur gering von der Arbeitsmarktsituation abhängig. Frauscher Karin interessiert sich im Rahmen ihrer Studie über die Auswirkungen des österreichischen Akademikerarbeitsmarktes auf die Studienwahl unter anderem für die Frage, inwiefern die individuellen Einschätzungen der Arbeitsmarktlage seitens der StudienanfängerInnen von den realen Werten abweichen und kommt zu dem Ergebnis, dass sich die individuellen Beurteilungen des Arbeitsmarktes großteils gravierend von den tatsächlichen Daten unterscheiden. Sie führt dies auf ein sehr diffuses Bild der Arbeitsmarktsituation bei den StudienanfängerInnen zurück und ortet die Ursache hierfür in

66 Vgl. Tino Bargel, Tino/Ramm, Michael/Multrus, Frank (2001): Studiensituation und studentische Orientierungen, Bonn, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn.

67 Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien.

differenten, sich widersprechenden und zum Teil auch über die Arbeitsmarktlage falsch vorhandenen Informationen.⁶⁸

Allgemein ist festzuhalten, dass den Studierenden die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst ist. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere.

Ähnlich ist die Situation generell bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika – wenn möglich – gezielt und studienadäquat ausgesucht bzw. absolviert werden. Bei den Medizin-StudentInnen gestaltet sich die Situation mit den Praktika etwas anders. Für diese ist es verpflichtend, (inhaltlich ausgerichtete) Praktika zu absolvieren. Der erste Praxisbezug während des Studiums der Humanmedizin geschieht in Form einer Pflichtfamulatur: Sie umfasst 16 Wochenstunden und wird nach dem 1. Studienabschnitt absolviert.⁶⁹ Eine erfolgreiche Famulatur kann hilfreiche Kontakte für eine spätere Turnusstelle bedeuten. Nach dem 3. Studienabschnitt sind des Weiteren Pflichtpraktika abzulegen, die jedoch aufgrund mangelnder räumlicher und personeller Ressourcen stellenweise nur als Vorlesungen abgehalten werden können.

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

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie aus der Tageszeitung *Der Standard* sind nicht selten: „Das Studium leidet unter den Nebenjobs: *„Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.“*⁷⁰

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

68 Vgl. Karin Frauscher (1999): Die Situation am österreichischen Akademikerarbeitsmarkt und ihre Auswirkungen auf die Studienwahl, Innsbruck, Seite 81.

69 Zusätzliche Voraussetzung: Erfolgreiche Prüfung aus Medizinischer Psychologie aus dem 2. Studienabschnitt.

70 *Der Standard* (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: www.derstandard.at (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen.

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.⁷¹ Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.⁷²

Privat- und Familienleben

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

1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

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

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].“⁷³

71 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

72 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

73 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite XIII.

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.⁷⁴ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁷⁵ Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁷⁶

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. *„Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“⁷⁷*

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“⁷⁸

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.⁷⁹ Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

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

75 Vgl. Statistik Austria (2007): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Wien, Seite 20.

76 Vgl. www.orf.at/ticker/241421.html [24.2.2009].

77 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite VII.

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

79 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/JJ_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

Frauenanteil in Führungspositionen

Führungskräfte	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Vollzeit	2.947	8.296	11.243
Teilzeit	458	82	540
Summe absolut	3.405	8.378	11.783
Vollzeit	87 %	99 %	95 %
Teilzeit	13 %	1 %	5 %
Summe in Prozent	100 %	100 %	100 %

Anmerkung: N = 521; Quelle: BMGF (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus (53,8% im WS 2007/08). In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 15,3%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.⁸⁰

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen. „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“⁸¹

Einkommensnachteile von Frauen

Der Sozialbereich ist insgesamt von unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten geprägt, dies gilt auch für die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte im pädagogischen Bereich. Betrachtet man hingegen das Lohnniveau wissenschaftlicher Lehrkräfte, erkennt man, dass das durchschnittliche Fraueneinkommen um nahezu 72% höher ist als der Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen insgesamt.

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als

die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer.“⁸² Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“⁸³ Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.⁸⁴

1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

Mentoring-Initiativen, wie z.B. frauen.kompetenz.netz

Im frauen.kompetenz.netz des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für den Aufbau neuer Vernetzungen mit Arbeitnehmerinnen-orientierten Organisationen, BetriebsrätInnen, Mentoring-Initiativen, Frauen- und Mädchenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen zuständig.

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750
E-Mail: beratung@frauenberatenfrauen.at, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)
Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif)
E-Mail: gaw@bka.gv.at, Internet: www.frauen.bka.gv.at (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

80 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 263ff.

81 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2008): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2008. Wien, Seite 133.

82 Grüner Frauenbericht 2008. unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

83 Grüner Frauenbericht 2008. unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

84 Vgl. Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2006): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien, Seite 211–242.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁸⁵

Frauenförderung an Universitäten

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

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z.B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen;)
Informationen: www.univie.ac.at/woman
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at (unter „Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)

⁸⁵ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- Stabsabteilung für Frauenförderung an der Universität Linz (z.B.: karriere_links (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)
Informationen: www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm
- Gendup an der Uni Salzburg
Informationen: www.uni-salzburg.at/gendup
- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien
Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

BFC – business frauen center

Das BFC hat Büros in Kärnten, der Steiermark und Wien. Das business.frauen.center ist ein lebendiges Netzwerk, das kompetente Fachfrauen unterstützt als Unternehmerinnen erfolgreich zu sein.

Informationen: www.bfc.at

GZO – Gründerinnenzentrum

Das GZO bietet Gründerinnen sowohl Raum und Infrastruktur als auch Prozessbegleitung, Weiterentwicklung, Beratung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus kann auf ein funktionierendes Netzwerk von Frauen in allen unternehmerischen Phasen zurückgegriffen werden.

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

FiW steht als eine österreichweite Arbeitsgemeinschaft in der Wirtschaftskammer Wien allen Frauen offen. Sie versteht sich als Kontakt- und Servicestelle für Wiener Unternehmerinnen.

Informationen: www.wko.at/unternehmerin oder www.frauinderwirtschaft.at

women-network

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

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

Informationen: www.women-network.at

IT for her

Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „IT4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren.

Informationen: www.IT4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

Mit dieser Initiative der Industriellenvereinigung soll die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungswegen (Lehre, HTL, FH, Universität) in den nächsten 5 Jahren gesteigert werden.

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

Auch diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen.

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF Frauenservice

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten.

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF): www.wwff.gv.at (unter „Services“ – „Frauenförderung“)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fFORTE ist eine ministeriumsübergreifende Initiative⁸⁶, die 2002 ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.⁸⁷

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Im Rahmen von **fFORTE-Schule** (BMUKK) soll die Neugier von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Materien geweckt werden. Auch die Lehrenden erhalten neue Anregungen für gendersensiblen Unterricht. **FEMtech** (BMVIT) hat zum Ziel forschungsintensive Betriebe für Frauen durchlässiger zu machen und deren Karriereperspektiven zu erweitern. Im Rahmen von **fFORTE-academic** (BMWF) werden Wissenschaftlerinnen während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut.

w-fORTE (BMWFJ) versucht hoch qualifizierte Expertinnen und Unternehmen stärker zusammen zu bringen und unterstützt Wissenschaftlerinnen in der wirtschafts- und anwendungsorientierten Forschung.

⁸⁶ Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

⁸⁷ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

Insgesamt zeigt fFORTE, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche oder technische Berufsfelder sein können und will damit der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen entgegen wirken. In der neuen Phase (2009–2012) werden die erfolgreichen fFORTE – Fördermaßnahmen weiter vorangetrieben. Frauen sollen verstärkt als unverzichtbarer Teil der österreichischen Forschungslandschaft wahrgenommen werden.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Projekte. Auf der Website www.fforte.at können laufend alle diesbezüglichen aktuellen Informationen abgerufen werden:

BMUKK	BMWF	BMVIT	BMWFJ
fFORTE-Schule	fFORTE academic	FEMtech-fFORTE	w-fFORTE
FIT – Frauen in die Technik www.bmukk.gv.at/fit	doc-fFORTE www.stipendien.oeaw.ac.at (Menüpunkt „Stipendien“)	FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege, FEMtech FTI-Projekte www.femtech.at (Menüpunkt „Förderungen“)	w-fFORTE Contact Point www.w-fforte.at/de/contact-point
Projekt mut! Mädchen und Technik www.mut.co.at und www.gender.schule.at	Dictat www.ditact.ac.at	FEMtech Argumente und Informationen www.femtech.at (Menüpunkt „Facts & Figures“)	w-fFORTE Laura Bassi Labors www.w-fforte.at/de/laura-bassi
IMST Gender Netzwerk http://imst.uni-klu.ac.at/gender und www.lise.univie.ac.at	fFORTE_Coachings www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings	FEMtech Netzwerktreffen www.femtech.at (Menüpunkt „Netzwerk“)	w-fFORTE Knowledge Base www.w-fforte.at/de/knowledge-base
	Excellentia www.bmwf.gv.at/excellentia	FEMtech Expertin des Monats www.femtech.at (Menüpunkt „Expertin d. Monats“)	Wissenschaft(f)t leben www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben
	fForte WIT-Women in Technologie http://wit.tuwien.ac.at	FEMtech Expertinnen-datenbank www.femtech.at (Menüpunkt „Expertinnen-datenbank“)	
	fForte Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie www.frechematerie.tu-graz.at	FEMtech Forum NaWi(Tech) www.femtech.at (Menüpunkt „Aktivitäten“)	
	Forschungsprogramm		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt.

Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von fFORTE-Schule finden sich im Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

Informationen: www.bmukk.gv.at/fforte-schule

FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe, aber auch Lehrerinnen, Eltern und Betriebe. Dies erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungen- und Berufsmöglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen an den Schulen
- Schnuppertage für Schülerinnen an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zu technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Informationen: www.bmukk.gv.at/fit (dort finden sich auch die Links zu den einzelnen Bundesländern)

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: www.stipendien.oeaw.ac.at (im Menüpunkt „Stipendien“)

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.

Informationen: www.ditact.ac.at/projekt.html

fFORTE_Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Das fFORTE_Coaching besteht aus acht einander ergänzenden Modulen, um Forscherinnen und ihren Teams ein individuell angepasstes „Handwerkzeug“ zur erfolgreichen Projekteinreichung zu vermitteln.

Informationen: www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings

WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie

FreChe Materie ist eine Initiative für Frauen die das Ziel hat, jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit einer Promotion auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen

anorganischer und organischer Chemie zu bieten. Darüber hinaus werden Kontakte zur Industrie im Rahmen des Kollegs durch Betriebspraktika geknüpft. Ein neuartiges Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung wird Perspektiven und vor allem Vorbilder für den Weg in Führungspositionen aufzeigen.

Informationen: www.frechematerie.tugraz.at

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE

FEMtech ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen. FEMtech umfasst ein breites, aufeinander abgestimmtes Maßnahmenangebot:

FEMtech Förderungen: Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

FEMtech Argumente und Informationen: Argumente und Informationen, relevante Daten, Kurzfassungen und Kommentare zu nationalen und internationalen Forschungen im Themenfeld.

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank, Forum NaWi)(Tech.

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter www.femtech.at

FEMtech Förderungen: FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege und FEMtech FTI-Projekte

Im Rahmen von FEMtech Karriere werden forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gefördert, welche die Situation von Frauen verbessern und damit ihre Karrierechancen erhöhen möchten.

Ziel von FEMtech Karrierewege ist es Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu fördern und zu begleiten. Dadurch sollen mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe gewonnen werden. Durch Kooperationen zwischen Universitäten oder Fachhochschulen und forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Industrie gewonnen werden.

Innerhalb der FEMtech FTI-Projekte geht es darum, zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension zu initiieren. Es soll insbesondere die Akzeptanz und das Interesse für das Thema „Gender“ in Forschungsprojekten bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern erhöht werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität und der Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen sowie der Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen am Markt erreicht werden.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Förderungen“)

FEMtech Argumente und Informationen

FEMtech liefert statistische Daten zum Frauen- und Männeranteil in technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und Forschung zur Verfügung. Außerdem wird Text- und Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt, das Antworten auf Vorurteile oder Verteidigungslinien zum Thema Umsetzung von Gender Mainstreaming erleichtern soll. Auch Daten zu außeruniversitärer Forschung und Veröffentlichungen zum Gender-Thema finden sich auf der Homepage von FEMtech

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank & Forum NaWi)(Tech

Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen findet ein Informations- und Erfahrungsaustausch statt. Dieser dient dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Durch Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know-how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Netzwerk“)

Das Projekt FEMtech Expertin des Monats wurde dazu ins Leben gerufen, um Portraits ausgewählter FEMtech Expertinnen zu veröffentlichen. Seit 2005 wird eine „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus der Expertinnendatenbank ausgewählt. Ein ausführliches Interview sowie ein Portrait der Expertinnen wird auf der FEMtech – Homepage veröffentlicht, eine jährlich publizierte Broschüre „FEMtech Expertinnen – Frauen in Forschung und Technologie“ dient ebenfalls der publikums- und medienwirksamen Hervorhebung.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

Die FEMtech Expertinnendatenbank vermittelt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Expertinnen für eine Jury oder als Kooperationspartnerinnen. In dieser Datenbank haben sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und/oder Technik eintragen und somit Ihre Expertise sichtbar gemacht. Die Expertinnendatenbank wird seit Juli 2007 in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) geführt. Durch die Kooperation mit dem Lebensministerium wird eine für Österreich umfassende Expertinnendatenbank mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik geschaffen.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

Über das Forum FEMtech Forum Nawi)(tech werden Jobangebote und gezielte berufliche Kontakte vermittelt. Das FORUM NaWi)(Tech ermöglicht Unternehmen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge ein Kennenlernen und Ausloten von Karrierechancen. Verschiedene Bewerberinnen nutzen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre mit VertreterInnen aus Unternehmen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs zu plaudern.

Information: www.femtech.at (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

Projekte im Rahmen von w-fORTE

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von w-fORTE finden sich auf der Website.

Informationen: www.w-fforte.at

w-fORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z.B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genützt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: www.w-fforte.at/de/contact-point

w-fORTE Laura Bassi Labors

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung, verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet.

Informationen: www.w-fforte.at/de/laura-bassi

w-fORTE Knowledge Base

Dieses Programm dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, der Erweiterung von Grundlagenwissen und der Ermöglichung von neuen Sichtweisen und Zugängen zu Problemlagen von Frauen in Forschung und Technologie.

Informationen: www.w-fforte.at/de/knowledge-base

Wissenschaft(f)t leben

Wissenschaft(f)t leben hat zum Ziel die vielfältigen Lebenswelten von Frauen im technischen und wissenschaftlichen Bereich zu präsentieren. Erfinderinnen, Forscherinnen, Gründerinnen, Managerinnen, Pionierinnen und selbstständige Ingenieurinnen zeigen ihren Weg, ihre Karriereverläufe und ihre Geschichte. Zudem gewähren Wissenschaftlerinnen und Frauen in technologischen Berufen einen Einblick in ihren Arbeitsplatz. Mit der Veröffentlichung der Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in Forschung und Technologie sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: www.w-fforte.at/de/wissenschaftt-leben

2 Beratung und Information

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

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁸⁸ des Arbeitsmarktservice (www.ams.at/biz), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

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

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

- Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.
- die BerufsInformations-Nachmittage zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen und Angebote zu informieren. Telefonnummern, Öffnungszeiten und Adressen finden sich im Internet (www.ams.at/biz).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/qualifikationen
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Es wird auch ein Test der „Eignung zur Selbstständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: www.ams.at/berufskompass
- Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen u.ä.m. machen das AMS-Berufsinformationssystem zu einem umfassenden Nachschlagewerk für Personen, die auf der Suche nach bestimmten Berufen oder Qualifikationen (einschließlich persönliche Anforderungen) sind. Es gibt auch etliche Links zur weiteren Information über Berufe und Ausbildungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Das **AMS-Berufslexikon** online enthält wichtige Informationen zu den Themen Berufswahlentscheidung und Ausbildung. Das AMS-Berufslexikon online beinhaltet derzeit rund 1.500 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank „**Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums**“ von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: www.ams.at/berufslexikon
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: www.ams.at/weiterbildung
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800 Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: www.ams.at/yourchoice

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang. Internet: www.ams.at/biz

⁸⁸ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation

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

AK Zentrale

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0
Internet: www.arbeiterkammer.at (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden. Das Beratungsgespräch ist als Ergänzung des Berufsorientierungsprozesses zu verstehen. Familiäre und persönliche Probleme beeinflussen zwar die Berufswahl, sind jedoch nicht Gegenstand des Beratungsgesprächs und können in diesem Rahmen auch nicht gelöst werden.
- **Berufsinformations- Computer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 400 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Mediathek:** Hier wird nicht nur die Möglichkeit angeboten, ein Interessenprofil zu erstellen und passende Berufe zu recherchieren, sie enthält auch Bilder, Filme und Dokumente zu einzelnen Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.
- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
 - Interessenprofil
 - Allgemeiner TalenteCheck
 - Handwerklicher TalenteCheck

- Technischer TalenteCheck
- Kaufmännischer TalenteCheck
- Eigenschaftenprofil
- Start Up Check der Sparte Gewerbe

Mit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!

- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage www.berufsinfo.at erreichbar.

BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97, Tel.: 01 51450-6518
E-Mail: mailbox@biwi.at; Internet: www.biwi.at
Öffnungszeiten: Mo, Fr 9–12.30, Di, Mi 9–16, Do 13.30–18

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

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

Psychologische Beratungsstelle Wien

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

Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69
Tel.: 0732 2468-5310
Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0
Kriseninterventionszentrum: 0732 2177
E-Mail: psychol.studber@jku.at
Internet: www.studentenberatung.at/linz
Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1

Tel.: 0662 8044-6500

Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142

Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351

E-Mail: psb@sbg.ac.at

Internet: www.studentenberatung.at/salzburg.htm

Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3

Tel.: 0316 814748

E-Mail: psych.ber@uni-graz.at

Internet: www.studentenberatung.at/graz.htm

Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3

Tel.: 0512 507-8491

E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at

Internet: www.studentenberatung.at/innsbruck.htm

Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66

Tel.: 0463 23482

Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770

Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007

E-Mail: psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at

Internet: www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm

Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Ebenso gibt es die Möglichkeit Berufsberatung, Bewerbungcoaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at/bildungsberatung zu finden.

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)

E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.atInternet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

2.6 Placement und Career Services

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

Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPORT Career Center an der Universität Wien: www.uniport.at
- Career Center an der BOKU Wien: www.alumni.boku.ac.at
- TU Career Center – Technische Universität Wien: www.tucareer.com
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://jobservice.uni-klu.ac.at>
- Career Center an der Universität Salzburg: www.uni-salzburg.at/career
- Career Center an der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career_center
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at, www.oekotechnik.at

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht

in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete **zBp-Absolventenmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruiting-messen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat.

Informationen: www.zbp.at und www.zbpabsolventenmesse.at

TUday veranstaltet vom TU Career Center. Die Messe findet einmal jährlich im Frühjahr statt und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen. 2009 nahmen fast 100 Unternehmen teil. Die nächste Messe findet am 29. April 2010 statt.

Informationen unter <http://today.tucareer.com>

Vom Career Center der Universität Wien „Uniport“ wird die **SUCCESS** und die **Uni-SUCCESS** ein Mal im Jahr in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe). Weiters wird noch eine Berufsinfomesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

Informationen: www.uniport.at (siehe im Menüpunkt „Veranstaltungen“)

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können.

Informationen: www.uni.klu-ac.at/connect

Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien: Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich statt.

Informationen: www.L14.at

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

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

3 Karriereplanung und Bewerbung

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

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

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ‚Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‘,⁸⁹

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

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

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

⁸⁹ Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“⁹⁰

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

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

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

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

Persönliche Checkliste

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

⁹⁰ Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.2.2009].

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

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

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:

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

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

Berufsinformations-Computer (BIC): Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/der Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 10 Minuten.

Potenzialanalyse des WIFI: Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at, siehe Menüpunkt Karriere/Bil-

dungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen berufliche Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

Berufsdiagnostik Austria: (www.berufsdiagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.

Schul- und Ausbildungsberatung: (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

Die **BerufsInfoBroschüren des AMS** geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungs- wie auch Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder. Die BerufsInfoBroschüren können via www.ams.at/berufsinfo downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (www.ams.at/biz).

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

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,⁹¹ von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu

91 Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

informieren, bieten Studien- und Berufsinformationsmessen (siehe dazu Kapitel 2.7) sowie Placement und Career-Services (siehe dazu Kapitel 2.6).

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

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“⁹²

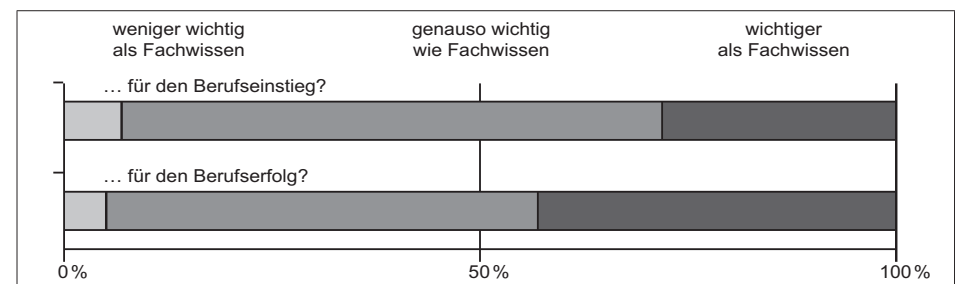
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

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

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.⁹³

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁹⁴

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



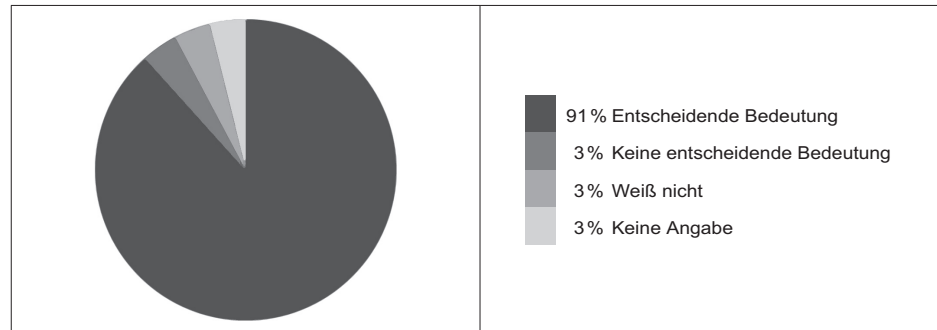
Quelle: www.sq21.de

92 Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

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

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

Schlüsselqualifikationen spielen bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung



Quelle: Anna Matthies: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (Hg.) Köln 2006.

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40 % der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10 % der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁹⁵

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

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

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor al-

⁹⁵ Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.“ Köln.

lem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁹⁶

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 Online-Katalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

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

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v.a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z.B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

Im medizinischen Bereich stehen vor allem im Zuge der Gründung einer eigenen Praxis zusätzliche wirtschaftliche Grundkenntnisse im Mittelpunkt. Wird eine Tätigkeit in einem anderen Bereich als der praktischen Medizin angestrebt, z.B. in der Pharmaindustrie, sind zusätzlich zur medizinischen Qualifikation wissenschaftliche bzw. wirtschaftliche Kenntnisse wichtig. Spezialisierungen im Bereich der Zahnmedizin (Kieferorthopädie, Kieferchirurgie) können als zusätzliche Qualifikationen das Leistungsspektrum erweitern und damit zum Wettbewerbsvorteil werden.⁹⁷

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsbereiche sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

⁹⁶ Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

⁹⁷ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 92 (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

Wichtige Qualifikationen in medizinischen Berufsfeldern

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Fundraising	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen	↔	■■■
Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsfähigkeit	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■■

Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend
 Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig

3.3.2 Networking

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

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

3.3.3 Die Vorteile des Networking

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

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition persönlicher Ressourcen. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nutzen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Beim Networking 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 kennen zu lernen, 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, Branchen-Treffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

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

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

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

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

Beispielhaft sind hier das IMST⁹⁸ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁹⁹ – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

3.3.4 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 Mentoringprogramme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei 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.

98 www.imst.ac.at [4.9.2009].

99 www.e-lisa-academy.at [11.11.2008].

Mentoring – Initiativen und Plattformen

www.bildungsmentoring.at	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
www.bic.cc	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbstständigen zugeschnitten sind.
www.regionalesmentoring.at	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
www.frauen.bka.gv.at	Mentoring gilt als Möglichkeit zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen. Das „frauen.kompetenz.netz“ setzt neue inhaltliche Impulse und entwickelt Frauen-Netzwerke weiter.

3.3.5 Studieren im Ausland

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

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/studieren verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Web-Site mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und ERASMUS-Referate in allen Universitätsstädten.

Informationen: www.oead.at

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

Informationen: www.oek.at

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

CEEPUS

Das Central European Exchange Program for University Studies unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

CEEPUS Generalsekretariat

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10
E-Mail: office@ceepus.info, Internet: www.ceepus.info

Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8
Tel.: 01 4277-28101, Fax: 01 4277-9281
E-Mail: ceepus@oead.at, Internet: www.oead.at

ERASMUS

ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: alle 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Rumänien und Türkei. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen.

Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus-KoordinatorIn des Institutes.

Informationen: www.erasmus.at

Joint Studies

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

Informationen: www.oead.at

Individuelles Auslandsstudium

Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzusuchen.

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

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

Bewerbung

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

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung.

Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

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

Sprache

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

Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar.

Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax, oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe

Noorderwagenplein 6, NL-8223 Al Lelystad, Lelystad, Niederlande

Anmeldung Tel.: +31 320 239540 (allgemeine Fragen)

Fragen zum Testergebnis: E-Mail: toefl@ets.org

Amerika-Institut

Operegasse 4, 1010 Wien, Tel.: 01 5127720

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

www.de.toefl.eu sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht.

Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: www.ielts.org sowie www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): www.ets.org/gre

GMAT (Graduate Management Admission Test): www.mba.com/mba/TaketheGMAT

3.3.6 Praktika

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen und sie können im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen. Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Die

freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika.

Im Rahmen des Studiums Humanmedizin sind auch verpflichtende Praktika vorgesehen, sodass alle AbsolventInnen zumindest in diesem Zusammenhang bereits einschlägige Berufserfahrung aufzuweisen haben. Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung ist aber ein Großteil der Studierenden (88% der Befragten) auch über diese Praktika hinaus erwerbstätig.

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt sind Praktika – gleichgültig ob es sich um verpflichtende oder freiwillige handelt – während des Medizinstudiums zum größten Teil nicht mehr bezahlt.¹⁰⁰

Praktika, in Prozent

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	92	7	1
freiwillige Praktika	82	6	12

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

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

Praxisnet

Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten.

www.praxisnet.at

AIESEC

Die AIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

www.aiesec.at

IAESTE

Die International Association for the Exchange of Students for technical Experience vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

www.iaeste.at

GRENZENLOS

Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit.

www.jugendaustausch.org

¹⁰⁰ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 83 (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008]

DANUBE

European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland.

www.danube.or.at

AIFS

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika etc.).

www.aifs.at

Praktika bei Institutionen der EU

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

Euro-Job-Information

BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3
Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474
E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at
Internet: www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx

Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen

Für Studierende und AbsolventInnen.

www.unis.unvienna.org

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8 %), persönliche Kontakte genutzt (29,4 %) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4 %). Weniger oft werden die Job-Börsen 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).¹⁰¹

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64 %. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.¹⁰²

Für HumanmedizinerInnen ist die wichtigste erfolgreiche Strategie, um einen Arbeitsplatz zu finden – laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁰³ – die Bewerbung auf Verdacht bzw. Eigeninitiative: 68 % der darin Befragten haben sich auf diese Weise erfolgreich beworben. Bereits mit deutlichem Abstand ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung mit 15 % die zweitwichtigste

¹⁰¹ Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 273ff.

¹⁰² Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

¹⁰³ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

Strategie. Am AKH bspw. werden freie Stellen sowohl intern als auch in Zeitungen ausgeschrieben. Entscheidend für die Aufnahme sind: „(...) der Studienerfolg und Nachweise wissenschaftlicher Erfolge, am besten durch Publikationen in international angesehenen, renommierten Zeitschriften. Sehr gute Englischkenntnisse werden vorausgesetzt. Anzunehmen ist, dass Bewerber bevorzugt werden, die den Präsenzdienst abgeleistet haben.“¹⁰⁴

Persönliche Kontakte und Netzwerke spielen für die befragten AbsolventInnen nur eine untergeordnete Rolle. Auch Berufstätigkeit oder Praktika während des Studiums sowie erworbene Zusatzqualifikationen haben hier nur geringen Einfluss.

Im Vergleich dazu haben persönliche Kontakte im Bereich der Zahnmedizin den befragten ExpertInnen zu Folge einen höheren Stellenwert bei der Rekrutierung. Kontakte zu ZahnärztInnen mit eigener Ordination können hier den Berufseinstieg erheblich erleichtern.

Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

Strategien	Prozent	Absolut
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	68	104
Bewerbung auf eine Ausschreibung	15	23
Angebot von ArbeitgeberIn	4	6
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	4	6
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	3	4
Vermittlung durch eine Berufsvertretung, z.B. Ärztekammer, Konzipientenbörse usw.	2	3
Sonstiges	6	6

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenbranche gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach-einschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen). Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Reinhard Krepler, Ärztlicher Direktor des Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Wien (AKH).

¹⁰⁵ Vgl. ebenda.

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.¹⁰⁶ Es besteht auch die Möglichkeit, sich „Agenten“ anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

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

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber ev. in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: Eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

Personalberatung und -vermittlung

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

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d.h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre):

1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht.
2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).

¹⁰⁶ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

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

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

TIPP	Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10 % aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative MitarbeiterInnen suchen und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.
-------------	---

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60 % bis 70 % auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 % ist die Leistungsmotivation und zu 10 % bis 15 % die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“¹⁰⁷

Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl.

¹⁰⁷ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.¹⁰⁸

TIPP „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.“

Online Tools zum Thema „Bewerbung“

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

www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche: Die Praxismappe des AMS bietet, in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: www.ams.at/praxismappe

Europass hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist:

www.europass.cedefop.eu.int

Das **Online-Buch** enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste:

www.jova-nova.com

Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“:

www.jobpilot.at

Auf dieser Seite finden Sie **Einstellungstests**, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.:

www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm

Informationen zum Thema „**Wie bewerbe ich mich online?**“

www.bewerbung.net

¹⁰⁸ Vgl. ebenda. Seite 285.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS¹⁰⁹ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung.

An rund 65 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.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern.

Die Trainees können bis zu einem Monat ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

Voraussetzungen

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal ein Monat)
- Es besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung.
- Das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung dar (z.B. klinische Psychologie).
- Es besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes beim/bei der Trainingsbetrieb bzw. -einrichtung.

Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

- Der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel)
- Sozialversicherungskarte
- Erfolgreiche Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- Der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt.

¹⁰⁹ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

- Der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden.
- Über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis – auszustellen.
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Beihilfen

- Während des Arbeitstrainings wird Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Es besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Trainingsbetrieb/Trainingseinrichtung.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt.
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden.

Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden. Eine ärztliche Bestätigung ist ab dem ersten Krankenstandstag erforderlich.

Nähere Informationen: www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf
 Oder bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert.

Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

- Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen.
- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

Rahmenbedingungen

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

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

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmen. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmensgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

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

3.6.3 Universitäres Gründerservice

INITS

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

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle Personen mit akademischen Hintergrund, die ihre Unternehmen in der „Vienna Region“ (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gründen wollen.

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

Informationen: www.inits.at

UNIUN

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UniversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig (Registrationsgebühr von 660 Euro), es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

Innerhalb der Medizin schreiten die Spezialisierung und Diversifizierung weiter fort. Daneben etablieren sich zusätzlich ganzheitliche Behandlungsmethoden als Ergänzung zur Schulmedizin. Außer fundiertem Fachwissen müssen ÄrztInnen insbesondere hohe Stressresistenz aufweisen.

Ärztliche Berufe sind durch sehr hohe Technologisierung (Health-Care-Technology) und fortschreitende Spezialisierung – auch innerhalb der Fachrichtungen – gekennzeichnet. Dies führt u.a. zur Verbesserung von medizinischen Leistungen, zugleich wird die Spitzenmedizin forciert. Nachgefragt werden v.a. Spezialisierungen innerhalb der Onkologie (z.B. Fachwissen in Gynäkologie und Pulmologie), Allgemeinmedizin (geriatrische Medizin) sowie in der Biomedizin (v.a. im Forschungsbereich).

Parallel dazu steigt der Bedarf nach ganzheitlichen und komplementären Behandlungsmethoden (z.B. Akupunktur, Traditionelle Chinesische Medizin, Homöopathie), sodass derartige Zusatzqualifikationen vorteilhaft sind. Neben dem medizinischen Fachwissen stellen Stressresistenz, Kommunikationsvermögen, Flexibilität (z.B. Überstunden, Rufbereitschaft, Nacht- und Feiertagsdienste) und Einfühlungsvermögen zentrale Anforderungen dar.

Qualifikationsbedarf ergibt sich auch durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in der ärztlichen Dokumentation sowie durch den wachsenden Stellenwert von Qualitätssicherung und Optimierung ärztlicher Leistungen (z.B. Evidence Based Medicine).

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

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

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

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

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

Ebenso können an den Pädagogischen Hochschulen Fortbildungsseminare nach den spezifischen Schularten wie z.B. Personalentwicklung, Computereinsatz im Unterricht, Konzentrationstechniken etc. besucht werden. Außerdem bieten die Pädagogischen Hochschulen mehrsemestrigere Lehrgänge zur Weiterbildung an.

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Zudem bietet das Zentrum für Verwaltungsmanagement eine Management-Ausbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungen an. Im öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

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

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z.B. IngenieurInnen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt werden: z.B. Mathematik in Naturwissenschaften und Technik; Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Grundlagen der Bauelemente der Mikroelektronik; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungsblöcke dauert zwischen zwei und vier Semester und wird durch ein Zertifikat abgeschlossen. Auch verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung für bereits Graduierte, wie z.B. das Zusatzstudium „Wirtschaftswissenschaften“ oder das Zusatzstudium „Weiterbildung für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrigere Teilzeitstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

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

Für Ärztinnen und Ärzte gibt es eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Österreichische Ärztekammer (ÖAK) bietet Diplomausbildungen u.a. in folgenden Bereichen an: Arbeitsmedizin, Akupunktur, Elektroenzephalographie, Geriatrie, Komplementärmedizin, Psychosoziale Medizin. Die Fortbildungsangebote der Österreichischen Ärzte schließen mit einem Fortbildungsdiplom der ÖAK ab und können bei den Fortbildungsreferaten der ÖAK sowie ihrer einzelnen Bundesländerkammern eingeholt werden.

Weitere Weiterbildungsmöglichkeiten ergeben sich durch den Besuch von Fachtagungen, Symposien sowie durch das Studium von Fachzeitschriften und Literatur. Grundsätzlich bieten auch Universitätslehrgänge zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, auch im gesundheitsökonomischen oder Managementbereich. Nähere Auskunft gibt die Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Exemplarisch seien nur folgende Lehrgänge genannt: Toxikologie für Postgradu-

ierte, Postgradueller Lehrgang für medizinische Führungskräfte oder Führungsaufgaben im Gesundheitswesen.

Das österreichische Fachärztegesetz bietet für eine Anzahl von Facharztausbildungen noch ergänzende, spezielle Ausbildungen (z.B. Intensivmedizin, Klinische Pharmakologie, Rheumatologie). Fachärztinnen und Fachärzte, die eine ergänzende Ausbildung dieser Art absolviert haben, dürfen ihrer Berufsbezeichnung (Ausbildungsfach) das jeweilige Teilgebiet in Klammer als Zusatzbezeichnung hinzufügen.

4.2 ÖAK-Diplome

Ziel dieser Diplome ist der Nachweis „des vertieften geregelten Erwerbs eingehender Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten für definierte ärztliche Tätigkeiten nach Abschluss der Berufsausbildung.“¹¹⁰ Die Fortbildungsdiplome der ÖAK richten sich zwar ausschließlich an Ärzte und Ärztinnen, tlw. können jedoch – je nach Ausbildungsrichtlinie der einzelnen Diplome – theoretische Ausbildungsabschnitte bereits von fortgeschrittenen Medizinstudierenden besucht werden.

Die Österreichische Akademie der Ärzte bietet auf ihrer Homepage (www.arztakademie.at) unter dem Menüpunkt „ÖAK-Diplome, Zertifikate & CPD's“ einen Überblick über das ÖAK-Diplom und entsprechende Fortbildungsgebiete sowie über Ziele, Zielgruppen, Weiterbildungsdauer, wesentliche Inhalte und anerkannte Fortbildungseinrichtungen für die jeweilige Fortbildung.

ÖAK-Spezialdiplome werden derzeit auf folgenden Gebieten verliehen:

- Akupunktur
- Anthroposophische Medizin
- Applied Kinesiology
- Arbeitsmedizin
- Begleitende Krebsbehandlungen
- Chinesische Diagnostik und Arzneitherapie
- Diagnostik und Therapie nach Dr. F.X.Mayr
- Ernährungsmedizin
- Forensisch-psychiatrische Gutachten
- Genetik
- Geriatrie
- Homöopathie
- Integrative Kurmedizin
- Klinischer Prüfarzt
- Kneippmedizin
- Krankenhaushygiene
- Manuelle Medizin

¹¹⁰ www.arztakademie.at unter ÖAK-Diplome, Zertifikate & CPD's [4.3.2009].

- Neuraltherapie
- Notarzt
- Orthomolekulare Medizin
- Palliativmedizin
- Psychosoziale Medizin
- Psychosomatische Medizin
- Psychotherapeutische Medizin
- Schularzt
- Spezielle Schmerztherapie
- Sportmedizin
- Substitutionsbehandlung
- Umweltmedizin
- Zahnärztliche Spezialdiplome
- Komplementärverfahren in der Zahnheilkunde
- Zahnärztliche Hypnose und Kommunikation

Nähere Informationen

Österreichische Akademie der Ärzte

Weihburggasse 2/5, 1010 Wien

Tel.: 01 5126383-0, Fax: 01 5126383-13

E-Mail: akademie@arztakademie.at

Internet: www.arztakademie.at

4.3 Universitäre Aus- und Weiterbildung

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

Für MedizinerInnen kommen z. B. folgende Universitätslehrgänge und Masterstudien in Frage:

- Health Care Management: www.meduniwien.ac.at/hcm-wien
- Public Health: www.univie.ac.at/public-health
- Tumoriologie: www.meduniwien.ac.at
- Toxikologie: www.meduniwien.ac.at
- Pflegemanagement: www.pflege.noe-lak.at

- Pflegepädagogik: www.pflege.noe-lak.at
- Medizinische Führungskräfte: www.ameso.at, www.univie.ac.at, www.kfunigraz.ac.at, www.sbg.ac.at
- Orale Chirurgie: www.implantatakademie.at
- Klinischer Studienleiter: www.akh-wien.ac.at/klpharm
- Medizinische Physik: www.exp.univie.ac.at/nawi/medphys.html
- Advanced Medical Sciences Alpe Adria: www.meduni-graz.at
- Arbeits- und Umweltmedizin: www.uibk.ac.at, www.donau-uni.ac.at
- Grundlagen der Psychologie in der Arbeitsmedizin: www.meduniwien.ac.at
- Artificial Organs and Biomaterials (englischsprachig): www.donau-uni.ac.at
- Postpromotionelle Ausbildung ausländischer Ärzte: www.meduniwien.ac.at, www.univie.ac.at
- Clinical Research: www.donau-uni.ac.at
- Community Health und MAS, E-Health und Telemedizin: www.donau-uni.ac.at
- Emergency Health Services Management: www.donau-uni.ac.at
- ÖÄK Geriatrie: www.schlosshofen.at
- Führungsaufgaben im Gesundheitswesen: www.univie.ac.at, www.kfunigraz.ac.at
- Healthcare and Life Science: www.donau-uni.ac.at
- Medizinische Gesundheitsprävention: www.donau-uni.ac.at
- Natural Medicine: www.donau-uni.ac.at
- Palliative Care: www.uni-klu.ac.at, www.iff.ac.at/pallorg, www.virgil.at, www.pmu.ac.at
- Physikaturs, Postgradualer Universitätslehrgang für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Sanitätsdienst: www.univie.ac.at
- Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft: www.donau-uni.ac.at
- Praxismanagement für Ärzte/Zahnärzte: www.donau-uni.ac.at
- Psychotherapie – Konzentrierte Bewegungstherapie: www.donau-uni.ac.at, www.kbt.at
- Psychotraumatologie und Stressmanagement: www.donau-uni.ac.at
- Toxikologie: www.meduniwien.ac.at, www.univie.ac.at
- Traditionelle Chinesische Gesundheitspflege: www.donau-uni.ac.at

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

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

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (www.meduniwien.ac.at) und unter www.postgraduate.at.

4.4 Weiterbildungsdatenbanken

AMS

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

Nähere Informationen: www.ams.at/weiterbildung
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

WKO

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

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

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

Was wird gefördert?

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

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

Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- Geringfügig Beschäftigte

- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und ZivildienstlerInnen
- SozialhilfeempfängerInnen

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Jahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waFF anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeit usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens 3 Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z.B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
Tel.: 01 21748
E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

4.4.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

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

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311)
Internet: www.akwien.at
Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

5.1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst

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

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen.

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personalstand in VBÄ	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	132.731
Personalveränderung gesamt	-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-581

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 36
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliebert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.¹¹¹

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 62,3 %, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.¹¹²

111 Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

112 Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

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.¹¹³ Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflagedienst).¹¹⁴ Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch 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.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“¹¹⁵ Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“¹¹⁶

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem 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.

113 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.) (2005): Der öffentliche Dienst in Österreich.

114 Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

115 Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

116 Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen
Verwaltungsdienst	48.305	36,4	24.829	23.476
LehrerInnen	37.140	28,0	16.685	20.455
Exekutivdienst	29.614	22,3	26.830	2.785
Militärischer Dienst	14.631	11,0	14.408	223
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.379	1,8	1.334	1.045
Krankenpflegedienst	200	0,2	K.A.	K.A.
Schulaufsicht	286	0,2	K.A.	K.A.
sonstige	177	0,1	K.A.	K.A.
gesamt	132.731			

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Generell lässt sich im öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (30,4%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen im privaten Sektor steigt allerdings. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Im Jahr 2007 waren 51,7% der beschäftigten AkademikerInnen im Bundesdienst Frauen.

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 32.

Ausschreibungsmodalitäten

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

Karriere im Öffentlichen Dienst

„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“¹¹⁷

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

5.2 Karriereweg an Unis und FH**5.2.1 Universitäten**

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

¹¹⁷ Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

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

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden 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 Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

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

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

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

5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschul-Studiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.¹¹⁸ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. Ganz allgemein kann man festhalten, dass BerufseinsteigerInnen im öffentlichen Dienst (diese beginnen als Vertragsbedienstete und werden anhand eines Arbeitsplatzprofils eingestuft) entsprechend dem jeweils gültigen Gehaltsschema (Vertragsbedienstetenschema) entlohnt werden. Dabei handelt es sich um ein Grundgehalt, das sich – je nach Arbeitsplatzprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – in etwa mit ca. 1.450 Euro brutto im Monat beziffern lässt. Zuzüglich unterschiedlicher Zulagen kann – je nach Arbeitsplatz-/Tätigkeitsprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – mit einem durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehalt von ca. 1.600 Euro gerechnet werden.

Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter ausbezahlt. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich zu.

Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft

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

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

¹¹⁸ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

AkademikerIn aus Branche	Median	Unteres Quartil	Oberes Quartil
Sozialwissenschaften	22.700 Euro	19.800 Euro	25.300 Euro
Jus	27.700 Euro	24.800 Euro	30.100 Euro
Wirtschaft	28.700 Euro	26.300 Euro	32.100 Euro
Technik	29.200 Euro	26.700 Euro	32.600 Euro

Quelle: Neumann International (2007): Einstiegsgehälter In Österreich nach Branchen.

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

Median der Brutto-Jahreseinkommen

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.250 Euro	28.084 Euro	26.134 Euro
Angestellte	25.952 Euro	41.370 Euro	33.739 Euro
Öffentlich Bedienstete	34.296 Euro	36.854 Euro	35.669 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 10.

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

Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2007

Exekutivdienst	43.584 Euro
LehrerInnen	47.867 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	65.284 Euro
Militärischer Dienst	35.494 Euro
Verwaltungsdienst	28.702 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff

Ausgewählte Jahreseinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
Richter/Staatsanwälte	44	60.752 Euro
Lehrer	45	44.641 Euro
Exekutivdienst	41	40.643 Euro
Verwaltungsdienst	43	27.839 Euro
Bildungsabschlüsse – Beamte und Vertragsbedienstete	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
AkademikerInnen	46	52.831 Euro
MaturantInnen	43	38.918 Euro
Fachdienst	42	34.158 Euro
Hilfsdienst	36	21.767 Euro

Quelle: Statistik Austria (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Alle Angaben in Euro

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 43.187 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 79.354 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 44.641 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 29.619 Euro, ein Viertel verdient mehr als 57.699 Euro.

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d.h. als so genannte „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 mit bedacht 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.

5.4 Interessenvertretungen

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

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

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

6 Einzelne Tätigkeitsbereiche von MedizinerInnen

6.1 Aufgabengebiete

MedizinerInnen üben jede medizinisch-wissenschaftlich begründete Tätigkeit aus, insbesondere die Untersuchung auf das Vorliegen von Krankheiten unter Verwendung medizinisch-diagnostischer Hilfsmittel, die Behandlung dieser Krankheiten sowie deren Vorbeugung. Weiters sind die Erforschung der Ursachen von Krankheiten und die Möglichkeiten zu deren Eindämmung zu nennen. Neben der gewissenhaften Betreuung der von ihnen in ärztliche Beratung übernommenen gesunden und kranken Menschen spielt die Erstellung von medizinischen Gutachten eine große Rolle.

MedizinerInnen in freier Praxis haben auch in nicht zu unterschätzendem Maß Verwaltungstätigkeiten (z.B. Kassenabrechnung, Betriebsführung) durchzuführen. Auch im Krankenhaus werden administrative und Managementfunktionen zunehmend wichtiger, je höher man in der Hierarchie aufrückt. Die Einsparungen im Gesundheitsbereich unterstreichen die Wichtigkeit der Gesundheitsökonomie, ein Fach, welches als Zusatzqualifikation jedoch nicht an der medizinischen Fakultät, sondern an der Wirtschaftsuniversität angeboten wird.

6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die praktische Ausübung des Ärzteberufes ist an die erfolgreiche Absolvierung der sogenannten Turnusausbildung (gesetzlich) gekoppelt (siehe Kapitel 6.4.1). Obwohl der Turnuserfahrung in „medizinischen“ Bereichen (z.B. Krankenhaushygiene, Labor) wesentlich weniger Bedeutung zukommt, ist eine klinische Erfahrung in den meisten in Frage kommenden Bereichen Voraussetzung.

6.2.1 Fachärztliche Aufgabengebiete

Anästhesiologie und Intensivmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die allgemeine und regionale Anästhesie einschließlich deren Vor- und Nachbehandlung. Weiters beinhaltet es die Aufrechterhaltung der vitalen Funktionen während operativer Eingriffe, die Wiederbelebung sowie die Intensivtherapie in Zusammenarbeit mit den für das Grundleiden fachlich verantwortlichen Ärztinnen/Ärzten. Im Rahmen der intensivmedizinischen Behandlung sind die Überwachung der Vitalfunktionen, die Ausführung von Diagnostik und Therapie und die Organunterstützung von zentraler Bedeutung.

Anatomie: Das Aufgabengebiet umfasst die grundlegenden wissenschaftlichen Methoden zur Untersuchung morphologisch-medizinischer Fragestellungen (mit dem Bau des Menschen und seiner Organe in Zusammenhang stehend) und die Mitarbeit an interdisziplinären medizinischen Forschungsaufgaben.

Arbeitsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit, Beruf und Gesundheit. Insbesondere geht es um die Verhütung von Unfällen, die Vermeidung von schädigenden Einflüssen, die Vorbeugung, die Erkennung und die Behandlung von Erkrankungen, die durch Arbeit verursacht werden können sowie die Mitwirkung bei der Einleitung der sich aus

solchen Unfällen und Erkrankungen ergebenden medizinischen Rehabilitation samt Durchführung berufsfördernder Rehabilitation.

Augenheilkunde und Optometrie: Das Aufgabengebiet umfasst insbesondere die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation der anatomischen und funktionellen Veränderungen des Auges. Weiters beinhaltet es Kenntnisse der physikalisch-optischen Grundlagen und Untersuchungsmethoden der Optometrie und deren Anwendung für die Verordnung von Heilbehelfen.

Blutgruppenserologie und Transfusionsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Aufbringung von Blut, die Herstellung von Blutkomponenten sowie deren sachgemäße klinische Anwendung. Weiters beinhaltet es die Durchführung serologischer, zellulärer, chemischer und molekularbiologischer Verfahren zur Bestimmung der Blutgruppen, von Blutfaktoren und Gewebesystemen, deren Interpretation und der daraus resultierenden Behandlungsvorschläge.

Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und operative Behandlung von chirurgischen Erkrankungen, Verletzungen und Fehlbildungen sowie die entsprechenden Voruntersuchungen, konservativen Behandlungsverfahren und ihre Nachsorge.

Frauenheilkunde und Geburtshilfe: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Verhütung sowie die konservative und operative Behandlung von Krankheiten der weiblichen Geschlechtsorgane einschließlich der weiblichen Brust. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Begleitung von Schwangerschaften, die Vorbereitung, Leitung und Nachbehandlung normaler und pathologischer Geburten einschließlich der Vornahme geburtshilflicher Operationen. Zum Aufgabengebiet zählen weiters die Prävention unerwünschter Schwangerschaften sowie Infertilitätsbehandlungen.

Gerichtsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die angewandte Medizin im Dienste der Rechtsprechung, insbesondere die Tätigkeit als SachverständigeR vor Gericht. Weiters beinhaltet es: Untersuchungen, die der Aufklärung plötzlicher natürlicher und gewaltsamer Todesfälle dienen; die Untersuchung und Beurteilung von rechtlich relevanten Körperverletzungen und Gesundheitsschädigungen sowie Verletzungsfolgen bei Lebenden; die Untersuchung und Begutachtung von Vergiftungen sowie der Wirkung von Alkohol und Rauschgiften; die Untersuchung von Leichen und Leichenteilen zur Identitätsfeststellung; die Rekonstruktion von Körperverletzungen bei Unfällen und Tötungsdelikten; die Untersuchung und Begutachtung von strittigen Abstammungsverhältnissen; die Analyse medizinischer Behandlungsfehler bei Lebenden und Toten.

Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, die konservative und operative Behandlung, die Prävention und Rehabilitation aller organischen und funktionellen Erkrankungen des Fachbereiches. Dazu zählen das äußere, mittlere und innere Ohr sowie der innere Gehörgang, die innere und äußere Nase und die Nasennebenhöhlen, die Mundhöhle, der Pharynx einschließlich der Tonsillen und der Larynx. Weiters umfasst der Hals-Nasen-Ohren-Fachbereich: verschiedene Halsabschnitte, das Lymphabflussgebiet des Kopfes und des Halses, die Speicheldrüsen, den Nervus facialis sowie die übrigen Hirnnerven im Bereich des Kopfes und Halses, das Stützgerüst sowie die Weichteile des Gesichtsschädels, die Sinnesfunktionen Gehör, Gleichgewicht, Geruch, Geschmack, die Endoskopie und endoskopische Therapie des Fachbereiches, die Audiologie, die Phoniatrie und Pädaudiologie.

Haut- und Geschlechtskrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation von Erkrankungen der Haut, der hautnahen Schleimhäute, der Hau-

tanhangsgebilde, von Geschlechtskrankheiten, der chronischen Veneninsuffizienz und peripheren Angiopathien.

Herzchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik, Therapie und Nachversorgung von Erkrankungen des Herzens und der großen intrathorakalen Gefäße, die operativ zu behandeln sind.

Histologie und Embryologie: Das Aufgabengebiet umfasst die gesamte Mikromorphologie des Menschen und die Entwicklung des menschlichen Embryos.

Hygiene und Mikrobiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und Beurteilung belebter und unbelebter, den menschlichen Körper beeinträchtigender Noxen (schädigender Stoffe) und der dadurch bedingten Erkrankungen sowie die Maßnahmen zu deren Bekämpfung und Vermeidung. Weiters beinhaltet es die Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen für Empfehlungen, Regeln und Normen für die Gesunderhaltung der Bevölkerung.

Immunologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung der natürlichen Abwehrsysteme des Menschen, die Anwendung serologischer, zellulärer, chemischer und molekularbiologischer Untersuchungsverfahren zur Analyse des Immunsystems, die Interpretation der damit erhobenen Befunde und die immunologische Beratung für die in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte sowie die Herstellung und Prüfung immunologischer Präparate.

Innere Medizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, die Erkennung und die nicht-chirurgische Behandlung bei Erkrankungen der Atmungsorgane, des Herzens und Kreislaufs, der Verdauungsorgane, der Nieren und ableitenden Harnwege, des Blutes und der Blut bildenden Organe, des Stoffwechsels und inneren Sekretion, der internen allergischen Erkrankungen, der internen Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates, der Infektionskrankheiten und Vergiftungen einschließlich der Intensivmedizin, der Prophylaxe und Rehabilitation.

Kinder- und Jugendchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik und Behandlung (operativ und nicht operativ) der chirurgischen Erkrankungen, Organtumoren, angeborenen Missbildungen, Funktionsstörungen und Verletzungen im Neugeborenen- Säuglings- Kindes- und Jugendalter. Weiters beinhaltet es die Nachbehandlung und Rehabilitation.

Kinder- und Jugendheilkunde: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und Behandlung aller körperlichen und seelischen Erkrankungen, Prävention, Schutzimpfungen, pädiatrische Intensivmedizin, Rehabilitation und Fürsorge im Kindes- und Jugendalter.

Kinder- und Jugendpsychiatrie: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik und Behandlung von psychischen und psychosomatischen Krankheiten sowie psychischen Verhaltensstörungen, die im Kindes- und Jugendalter auftreten. Ein weiteres wichtiges Aufgabengebiet ist die Rehabilitation.

Lungenkrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, die Behandlung, die Prävention und die Rehabilitation der Erkrankungen der Lunge und der Bronchien.

Medizinische Biophysik: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung von physikalischen Einflüssen auf den menschlichen Körper, von physikalischen Vorgängen im Körper und Wechselwirkungen zwischen physikalischen Vorgängen und dem Körper, soweit sie für diagnostische, bildgebende oder therapeutische Zwecke eingesetzt werden können oder ihnen gesundheitsschädigende Bedeutung zukommt. Weiters beinhaltet es die entsprechenden praktisch-methodischen Fertigkeiten

und Kenntnisse, den Einsatz mathematischer und computerunterstützter Verfahren, insbesondere in der Forschung. Anwendungen liegen z.B. in der Magnetresonanztomografie.

Medizinische Genetik: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik und die Bestimmung des Krankheitsrisikos bei genetisch bedingten Erkrankungen und die Beratung der PatientInnen auf diesem Gebiet. Weiters ist die Grundlagenforschung und die angewandte Forschung ein wichtiges Aufgabengebiet.

Medizinische und Chemische Labordiagnostik: Das Aufgabengebiet umfasst die Anwendung und Beurteilung morphologischer, biologischer, chemischer, physikalischer und spezieller immunologischer Untersuchungsverfahren von Körperflüssigkeiten, ihrer morphologischen Bestandteile sowie von abgeschiedenem und ausgeschiedenem Untersuchungsmaterial einschließlich der dazu erforderlichen Funktionsprüfungen und diagnostischen Eingriffe. Weitere wichtige Aufgabengebiete sind: Beratung der PatientInnen und Unterstützung der in der Vorsorge und in der Krankenbehandlung tätigen ÄrztInnen (z.B. Probenahmen, Gerinnungsuntersuchungen, Antikoagulanteneinstellungen, Medikamentenüberwachung, Funktionstests, Therapie-, Krankheitsverlaufs- und Immunitätskontrollen).

Medizinische Leistungsphysiologie: Das Aufgabengebiet umfasst Kenntnisse über den Einfluss körperlicher Aktivität sowie von Bewegungsmangel unter Berücksichtigung der verschiedenen Umweltbedingungen auf die Leistungsfähigkeit von Menschen. Weiters beinhaltet es die dazu notwendigen diagnostischen Prüfverfahren sowie die Anwendung dieser Kenntnisse in der Grundlagen- und angewandten Forschung, der Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation sowie im Behinderten-, Gesundheits-, Leistungs- und Hochleistungssport.

Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Prävention, Behandlung, Rekonstruktion und Rehabilitation von angeborenen und erworbenen Formveränderungen, Funktionsstörungen, Erkrankungen oder Verletzungen der Hart- und Weichgewebe der Mund-, Kiefer- und Gesichtsregionen.

Neurobiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Kenntnis der morphologischen, biophysikalischen und biochemischen Grundlagen von Struktur, Funktion und Erkrankungen des Nervensystems sowie die entsprechenden diagnostischen und therapeutischen Methoden.

Neurochirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und operative Behandlung von Erkrankungen, Verletzungen und Fehlbildungen des zentralen Nervensystems und seiner Hüllen (insbesondere Hirnschädel, Schädelbasis und Wirbelsäule), des peripheren und vegetativen Nervensystems sowie die entsprechenden Voruntersuchungen, konservativen Behandlungsverfahren und ihre Nachsorge.

Neurologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, nichtoperative Behandlung, Prävention und Rehabilitation bei Erkrankungen des zentralen, peripheren und vegetativen Nervensystems sowie der Muskulatur (Myopathien und Myositiden).

Neuropathologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Beratung und Unterstützung der in der Krankenbehandlung tätigen ÄrztInnen/Ärzte bei der Erkennung der Krankheiten des Nervensystems sowie ihrer Ursachen, bei der Beobachtung des Krankheitsverlaufes und bei der Bewertung therapeutischer Maßnahmen durch die Untersuchung morphologischer Materials oder durch Obduktion des Nervensystems.

Nuklearmedizin: Das Aufgabengebiet beinhaltet die Anwendung offener radioaktiver Stoffe für Zwecke der Diagnose und Therapie jeglicher Art von Erkrankungen aller Organsysteme. Es umfasst die Erhebung klinischer Befunde, die In-vivo- und In-vitro-Diagnostik mit offenen Radionukliden und die dazu notwendigen ergänzenden Methoden sowie Strahlenbiologie, Dosimetrie und Strahlenschutz, insbesondere hinsichtlich offener radioaktiver Stoffe.

Orthopädie und Orthopädische Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation von angeborenen und erworbenen Formveränderungen, Funktionsstörungen, Erkrankungen und Verletzungen der Stütz- und Bewegungsorgane.

Pathologie: Die Pathologie ist die Lehre von den Krankheiten. Das Aufgabengebiet umfasst die Beratung und Unterstützung der in der Vorsorge und in der Krankenbehandlung tätigen ÄrztInnen/Ärzte bei der Diagnose und Erkennung von Krankheiten und deren Ursachen, bei der Überwachung des Krankheitsverlaufes und bei der Bewertung therapeutischer Maßnahmen über die Beurteilung morphologischer Untersuchungsgutes sowie durch die Vornahme von Obduktionen.

Pathophysiologie: Die Pathophysiologie beschäftigt sich mit den krankheitsbedingten Lebensvorgängen. Das Aufgabengebiet umfasst daher das Erkennen der funktionellen Ursachen von Erkrankungen aufgrund von funktional-pathologischen Erkenntnissen und beinhaltet damit die Grundlagen für das Verständnis der Diagnose, des Verlaufes von Krankheiten sowie die Wirkmechanismen therapeutischer Maßnahmen.

Pharmakologie und Toxikologie: Das Aufgabengebiet befasst sich zum einen mit der Entwicklung, Herstellung und dem Einsatz von Medikamenten, zum anderen mit der Wirkung von Schad- und Giftstoffen auf den Organismus sowie den entsprechenden therapeutischen Maßnahmen.

Physikalische Medizin und Allgemeine Rehabilitation: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation von Krankheiten aller Organsysteme und Behinderungen mit physikalischen Mitteln, insbesondere unter Berücksichtigung funktioneller Zusammenhänge. Das Aufgabengebiet beinhaltet die Mechano-, Elektro-, Thermo- und Fotodiagnostik sowie die Mechano- und Bewegungstherapie, Ergo-, Elektro-, Foto-, Hydrotherapie, Inhalation, Balneo- und Klimatherapie. Im Aufgabengebiet der Allgemeinen Rehabilitation ist die Bedarfsfeststellung, die Diagnostik, das Rehabilitationsmanagement, die Interventionsplanung und die Evaluation der Maßnahmen enthalten.

Physiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Kenntnisse über die Lebensfunktionen (z.B. Muskel- oder Kreislauffunktion) und über entsprechende praktisch-methodische Fertigkeiten und deren Anwendung in der Grundlagenforschung oder angewandten Forschung, wie z.B. der klinischen Physiologie oder der Arbeitsphysiologie.

Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik und Behandlung (operativ/nicht operativ) von Gewebe- und Funktionsdefekten am gesamten Körper, insbesondere bei Missbildungen, Gewebsverlusten durch Unfall, Tumoroperationen, Verbrennungen und anderen Ursachen. Weiters beinhaltet es die kosmetische Chirurgie mittels Gewebetransfer und Gewebetransplantation, wobei die damit verbundene funktionelle Wiederherstellung im Mittelpunkt steht.

Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, nicht-operative Behandlung, Prävention und Rehabilitation bei psychischen Krankheiten

oder Störungen sowie bei psychischen und sozialen Verhaltensauffälligkeiten inklusive Gutachtertätigkeiten.

Radiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung von Erkrankungen mittels ionisierender Strahlen, den zugehörigen Strahlenschutz, die Diagnostik mittels Ultraschallwellen und Magnetresonanz sowie die mit Hilfe entsprechender bildgebender Verfahren durchführbaren diagnostischen und therapeutischen Eingriffe. (Ausgenommen sind Untersuchungen mittels offener Radionuklide, die in den Aufgabenbereich der ->> Nuklearmedizin fallen).

Sozialmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung gesellschaftlicher Ursachen für die Entstehung von Krankheiten und Unfällen. Weiters beinhaltet es die Umsetzung dieser Erkenntnisse in Projekte und Initiativen, die das Gesundheitsverhalten des Einzelnen, von Bevölkerungsgruppen oder der gesamten Bevölkerung zu verändern versuchen; ebenso die Organisation und die wissenschaftliche Auswertung von Effizienz und Effektivität des Gesundheitswesens.

Spezifische Prophylaxe und Tropenmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Beurteilung und Behandlung von Infektionskrankheiten, die vor allem in tropischen, subtropischen und Entwicklungsländern vorkommen sowie die Kenntnis und Durchführung von prophylaktischen Maßnahmen gegen Infektionskrankheiten aller Art.

Strahlentherapie – Radioonkologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Behandlung und therapeutische Nachsorge von Erkrankungen, die mittels ionisierender Strahlen therapiert werden können, sowie den Einsatz der dazu notwendigen Geräte einschließlich des fachspezifischen Strahlenschutzes.

Thoraxchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Indikationsstellung, operative Behandlung und Nachversorgung der thorakalen Organe und der Thoraxwand, nicht eingeschlossen sind das Herz und die großen intrathorakalen Gefäße.

Unfallchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik sowie die konservative und operative Behandlung von Verletzungen und ihren Folgezuständen.

Urologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung und Rehabilitation der urologischen Erkrankungen, der Fehlbildungen und Verletzungen des männlichen und weiblichen Urogenitalsystems einschließlich der Erkrankungen der Nebenniere. UrologInnen sind auch SpezialistInnen auf dem Gebiet der Andrologie (Männerheilkunde).

Virologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung aller Virusinfektionen des Menschen durch fachspezifische labordiagnostische Methoden, die Interpretation der damit erhobenen Befunde, die virologische Beratung für die in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte sowie die Erarbeitung von Maßnahmen zur Bekämpfung und Vermeidung virusbedingter Krankheiten.

6.2.2 Anstellung in Krankenanstalten

Voraussetzung für Daueranstellungen in Krankenanstalten ist normalerweise eine abgeschlossene Facharztausbildung (in manchen Krankenhäusern gibt es aber auch für AllgemeinmedizinerInnen die Möglichkeit einer Dauerstellung). Die ärztliche Tätigkeit im Spital ist formal ähnlich jener in der freien Praxis: Erstellung von Diagnosen, Durchführung und Kontrolle therapeutischer Maßnahmen. Sie unterscheidet sich jedoch völlig hinsichtlich der Arbeitsorganisation, denn im „Betrieb“ Krankenhaus ist jedes medizinische Handeln, jede Entscheidung eingebettet in ein stark strukturier-

tes Ablaufkonzept, in welches zahlreiche andere MedizinerInnen, Abteilungen, Informationsflüsse, vor allem aber auch zahlreiche andere Gesundheitsberufe (Pflegedienste, medizinisch-technische Dienste, Administration, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen u. a.) eingebettet sind. In Akutfällen, aber auch zur allgemeinen Kostensenkung ist ein reibungsloses Zusammenspiel all dieser Berufsgruppen notwendig.

In Krankenanstalten werden zudem in großem Umfang ambulante Leistungen erbracht. Die dafür eingerichteten Ambulanzen stehen in der Regel rund um die Uhr offen und erlangen dadurch große Bedeutung in der regionalen Versorgung. Die MedizinerInnen in den Ambulanzen sind zum Großteil auch in den bettenführenden Abteilungen der entsprechenden Krankenanstalten beschäftigt. Der ambulante Bereich expandiert grundsätzlich, weil darin auch eine Möglichkeit für Einsparungen im stationären Bereich gesehen wird.

Die Zahl der ausschließlich angestellten Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) in und außerhalb des Krankenhauses belief sich Ende 2007 auf 37.643. Darunter fallen alle 6.468 Turnusärzte/-ärztinnen (17,2%), 12.480 AllgemeinmedizinerInnen (33,2%) sowie 8.990 Fachärztinnen/-ärzte (49,1%).¹¹⁹

Bei den 4.500 in Österreich tätigen ZahnmedizinerInnen arbeiten 2008 lediglich 11,1% in einem Angestelltenverhältnis.¹²⁰ Diverse Funktionen in Krankenanstalten übten 2007 20.537 Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) aus, davon 8.849 (43,1%) Fachärzte/-ärztinnen, 5.069 (24,7%) AllgemeinmedizinerInnen und 6.619 (32,2%) Ärzte/Ärztinnen in Turnusausbildung.¹²¹

6.2.3 Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich

Die Arbeit an einer Universität ist, wie in anderen Bereichen auch, aufgeteilt in Forschung und Lehre. In den klinischen Fächern haben diese Ärztinnen/Ärzte aber auch Kranke zu behandeln, vergleichbar mit anderen Ärzten/Ärztinnen. Zudem fallen auch organisatorische und administrative Tätigkeiten an. Verhältnismäßig wenige Ärzte und Ärztinnen visieren jene berufliche Laufbahn an. Die quantitativ bedeutendsten Arbeitsfelder für MedizinerInnen im wissenschaftlichen Bereich sind:

- Medizinisch-naturwissenschaftliche Grundlagenforschung an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten bzw. in der Industrie.¹²² Die Arbeit an einer Universität ist, wie in anderen Bereichen auch, aufgeteilt in Forschung und Lehre
- Angewandte naturwissenschaftliche medizin- und gesundheitsbezogene Forschung an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten bzw. in der Industrie
- Klinische Forschung an Universitätskliniken und anderen Krankenhäusern. Dabei haben die MedizinerInnen aber auch Kranke zu behandeln
- Angewandte psychologische bzw. sozialwissenschaftliche Forschung mit Medizin- und Gesundheitsbezug

Da für die medizinische Grundlagenforschung in der Regel kein Medizinstudium erforderlich ist, ist die Konkurrenz aus angrenzenden Bereichen (Biologie, Chemie, Technik etc.) beträchtlich. Nur

¹¹⁹ Nach Auskunft der österreichischen Ärztekammer, Stand Dezember 2007, nach eigenen Berechnungen.

¹²⁰ Laut Auskunft der österreichischen Zahnärztekammer zu standesgemeldeten ZahnärztInnen, Stand Mai 2008, nach eigenen Berechnungen.

¹²¹ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien, Seite 40.

¹²² Pharmaindustrie, Medizintechnik, Implantate etc.

für medizinische Expertisen ist ein abgeschlossenes Studium, häufig auch eine abgeschlossene ärztliche Ausbildung erforderlich.

TIPP	Eine Dissertation stellt eine wichtige Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere dar, sie kann daneben auch die ersten Kontakte zu einem künftigen Arbeitgeber oder für eine Ausbildungsstelle eröffnen. (Eine spezielle Einstiegshürde in den wissenschaftlichen Bereich stellt die Tatsache dar, dass die meisten MedizinerInnen ihr Studium abschließen, ohne jemals eine eigenständige schriftliche Arbeit verfasst zu haben. Die Dissertation wäre diesbezüglich eine hervorragende Berufsvorbereitung. Neuerdings werden überdies gut dotierte EU-Stipendien für DissertantInnen offeriert.) Für die spätere wissenschaftliche Laufbahn sind jedoch Thema und Qualität der Dissertation von vorrangiger Bedeutung. Unter Umständen ist eine Publikation in internationalen Fachzeitschriften höher zu bewerten.
-------------	--

Seitens der ProfessorInnen wird der Mangel an Eigeninitiative zur Kontaktaufnahme beklagt, obwohl hier große Hilfsbereitschaft bestünde. Desgleichen zeigen Studierende wenig Interesse an Spezialvorlesungen, die für den allgemeinen Studienerfolg nicht zwingend vorgeschrieben sind. Besonders interessant wären Wahlfächer und Seminare, deren didaktische Qualität allgemein gelobt wird.

Als besonders hinderlich wird die fehlende Förderung der Interdisziplinarität während des Studiums bezeichnet. Speziell für internationale Karrieren im Universitätsbereich wird eine hohe Qualifikation entsprechend einer Habilitation oder einem zweiten Doktorat verlangt. Nur sehr wenige AbsolventInnen der Medizin streben in Österreich sofort eine Universitätskarriere an. Erfolgreiche haben sich meist zuerst in angrenzenden Bereichen (z.B. Humanbiologie, Medizintechnik, Biologie) qualifiziert und spezialisiert. Der Frauenanteil lag nach Daten von 2006 bei AssistentInnen bei 40, % und bei ProfessorInnen bei 13,3 %.¹²³ Insgesamt gesehen arbeiteten die meisten Wissenschaftlerinnen 2004 im Hochschulbereich (65 %, weitere 25 % waren im Unternehmenssektor tätig).¹²⁴

6.2.4 Niedergelassene Ärzte/Ärztinnen

40,8 % der im Dezember 2007 standesgemeldeten Ärzte und Ärztinnen haben eine Ordination. Je nach dem ob man sich als AllgemeinmedizinerIn oder Fachärztin/-arzt niederlässt und ob die Praxis eher in einem ländliche oder einem städtischen Gebiet angesiedelt ist, bestehen erhebliche Unterschiede in der Berufsausübung. 41,2 % der Niedergelassenen (ohne Zahnmedizin) sind AllgemeinmedizinerInnen, der Rest Fachärztinnen/-ärzte. Ärzte/Ärztinnen in freier Praxis. Es besteht bei stetem Ansteigen der Gesamtzahl der MedizinerInnen jedoch eine starke Tendenz zur Facharztausbildung, wobei die verschiedenen Fächer quantitativ sehr unterschiedlich besetzt sind. Die Ausbildung zum (vormaligen) Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde wurde durch das Diplomstudium Zahnmedizin ersetzt, nach dessen Abschluss die sofortige Berufsausübung erlaubt ist (Entfall einer postpromotionellen Ausbildung).

¹²³ Vgl. Die Universität Online: fFORTE unterstützt Einstellung von Professorinnen, vom 19.12.2007. Die Medizinische Universität Wien hat einen Anteil von rund 10 % Frauen unter den ProfessorInnen und 43 % Frauen unter den AssistentInnen, die entsprechenden Zahlen für die Medizinische Universität Graz liegen bei 9,5 % Professorinnen und 41 % Assistentinnen.

¹²⁴ Vgl. Femtech: Facts and Figures, Seite 12.

Kassenverträge

Ein erster Zugang zum Klientel sind für niedergelassene MedizinerInnen Verträge mit den „großen“ Kassen (neun Gebietskrankenkassen, zehn Betriebskrankenkassen, Krankenkasse des österreichischen Bergbaues: „§2-Verträge“). Etwa die Hälfte der Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) mit Ordination verfügt über einen §2-Kassenvertrag. Die Bundesländer Burgenland und Vorarlberg sind hierbei am schlechtesten versorgt, die beste Versorgung besteht in Wien und Niederösterreich. Insgesamt liegt seit Ende der 1990er Jahre bis heute der jährliche Bedarf an KassenärztInnen im Schnitt bei ca. 150 (regionale Schwankungen). Dem stehen in etwa jährlich 1.700 (wächst jährlich um 3,7 %) neu hinzukommende fertig ausgebildete ÄrztInnen gegenüber. Der Andrang zu den Kassenverträgen ist daher entsprechend groß, was wiederum die Wartezeiten auf diese Verträge verlängert.

TIPP	Spezialausbildungen in angrenzenden Bereichen (Alternativmedizin, Gesprächsführung etc.) können in der Praxis hilfreich sein. In einigen Bereichen können besondere Leistungen verrechnet werden. Für die formale Karriere sind sie derzeit weitgehend irrelevant, obwohl ihre Bedeutung für die Zukunft allseits unterstrichen wird. Für die seitens der Österreichischen Ärztekammer (gesetzliche Vertretung, kurz ÖAK) anerkannten Fortbildungen vgl. auch die Homepage der ÖAK. Für alle dort genannten Methoden gibt es die Möglichkeit, ein Diplom der ÖAK zu erwerben. Wissenschaftliche Anerkennung und Diplom der ÖAK können bei Haftungsfragen von Relevanz sein. Als „Freie Gewerbe“ anerkannt sind Aromatherapie, Bachblüten, Biofeedback, Bioresonanz (verschiedene Methoden), Kinesiologie, Massage.
-------------	--

Neue Technologien

Nicht nur bei den Fachärztinnen/Fachärzten prägen neue Technologien zunehmend das Arbeitsfeld. Viele Methoden der Diagnostik (Ultraschall, Autoanalyzer u.a.) sind auch bei AllgemeinmedizinerInnen im Einsatz, und manche damit erbrachte Leistungen werden auch gesondert von den Kassen honoriert. Daneben werden aus Kostengründen immer mehr Leistungen aus dem stationären und ambulanten Bereich an die niedergelassenen MedizinerInnen delegiert. Aber vor allem in der Dokumentation steigen die Ansprüche ständig, da die Kostenträger immer strengere Kriterien an Kontrolle und Wirtschaftlichkeit anlegen. Daher wird es auch in Zukunft notwendig sein, sich mit Hilfe der EDV und Telekommunikation rasch an neue Anforderungen anzupassen, diese Werkzeuge zu nützen und trotzdem nicht den Anspruch an das eigene Können und Wissen aufzugeben („Medizin als Kunst“).

Selbstständigkeit

Die Niederlassung verlangt neben dem medizinischen Fachwissen selbständiges unternehmerisches Engagement, auf welches das Studium nicht vorbereitet.

TIPP	Vorbereitende Kurse bietet die Ärztekammer (www.aerztekammer.at) an, beispielsweise zu Themen, wie z.B. Praxiseröffnung, EDV oder Wirtschaftlichkeit. Jedenfalls von Vorteil sind auch Kenntnisse der Buchhaltung.
-------------	---

Die Einkünfte im Gesundheitsbereich (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) nehmen einen Spitzenbereich unter den Selbständigen ein; es gibt allerdings sehr große Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Fächern bzw. zwischen Frauen (44.493 Euro brutto mittleres Jahreseinkom-

men) und Männern (125.545 Euro brutto mittleres Jahreseinkommen).¹²⁵ Diese Zahlen unterstützen allerdings häufig unrealistische Einkommenserwartungen, da die Anfangseinkommen deutlich darunter liegen. Nicht beachtet wird zudem, dass mit der Selbständigkeit neben Steuerbelastung und Abgaben auch ein hohes unternehmerisches Risiko verbunden ist. Unzutreffende Einschätzungen dieses Risikos sind vor allem mit falschen Erwartungen für die Aufbauphase verbunden, in der mit dem hohen Einsatz von Fremdkapital zu rechnen ist (bei Fachpraxen oft in Millionenhöhe). Auch bei der späteren Nachrüstung mit moderner Medizintechnik wird der Betrieb oft stark verschuldet. In letzter Zeit nehmen daher – wie auch bei den Rechts- und Wirtschaftsdiensten, die ein ähnliches Einkommen erzielen – die Konkurse von selbständigen MedizinerInnen zu. Erschwerend fällt dabei ins Gewicht, dass PatientInnen in Folge von Einsparungen im Sozialbereich vermehrt auf Kassenleistungen zurückgreifen. Derzeit ist daher ein Trend zum unselbständigen Arbeitsverhältnis als „zweitem Standbein“ beobachtbar.

EU-weite Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit innerhalb der EU ermöglicht Berufswanderungen, somit auch aus EU-Ausland nach Österreich. Hierfür wurde neben den bisher bekannten Bezeichnungen „Turnusarzt“, „Facharzt“ und „Arzt für Allgemeinmedizin“ in Österreich auch der neue Begriff „approbierter Arzt“ geschaffen, da einzelne EU-Staaten auch eine Niederlassung nach abgeschlossenem Studium ohne postpromotioneller Ausbildung vorsehen (MD = „Medical Doctor“, wie in den USA). Ende Dezember 2007 waren in Österreich insgesamt 241 approbierte Ärzte berufstätig, 91 davon mit Ordination. Diesen „approbierten“ MedizinerInnen ist ein Kassenvertrag jedoch nicht zugänglich. Daneben dürfen sich auch MedizinerInnen aus Nicht-EU-Staaten, mit denen ein Assoziationsabkommen besteht, in Österreich niederlassen; allerdings ist für sie eine Nostrifizierung ihrer Diplome weiterhin erforderlich.

Auch wenn ein gewisser Zuzug nach Österreich insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum zu erwarten ist, gewährleistet der international anerkannt hohe Ausbildungsstandard in Österreich österreichischen MedizinerInnen einen hohen Konkurrenzvorteil.

6.2.4.1 Niederlassung als AllgemeinmedizinerIn

Rund 40% der Ärzte/Ärztinnen mit Ordination sind AllgemeinmedizinerInnen. 2006 arbeiteten rund 2000 niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen ohne einen §2-Kassenvertrag und rund 4000 mit einem solchen Kassenvertrag.¹²⁶ Die Bundesländer Burgenland und Kärnten sind hierbei am wenigsten dicht versorgt, die beste Versorgung besteht in Wien. Die §2-Kassenverträge decken bei den AllgemeinmedizinerInnen fast alle Leistungen über den pauschalen Krankenschein ab.¹²⁷ Solche Verträge sind daher finanziell nicht sehr attraktiv und etwas „leichter“ von den Krankenkassen zu bekommen. Eine Praxis ist erst ab einer Vielzahl an Scheinen (etwa 700 bis 800 pro Monat) ohne Nebenverdienst (z.B. Ambulatorium, Schulärztin/Schularzt) lebensfähig.

¹²⁵ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahreseinkünfte der männlichen bzw. weiblichen ausschließlich selbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Branche Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

¹²⁶ Angaben der Ärztekammer auf Basis der Ständemeldungen Anfang Mai 2006.

¹²⁷ Weitere zusätzliche Einkommenschancen sind fast nur im alternativ- und komplementärmedizinischen Bereich möglich.

Das Arbeitsfeld spielt sich vor allem in der allgemeinmedizinischen Praxis ab. Dazu kommen Hausbesuche („Visiten“). Eine – ggf. teilszeitige – Ordinationshilfe ist meist die einzige Assistenz. Technische Hilfsmittel (EKG, kleines Labor etc.) sind zwar kostspielig, ihr Einsatz kann aber zum Teil als Sonderleistung gegenüber der Kasse verrechnet werden.

Die Bedeutung der niedergelassenen AllgemeinmedizinerInnen liegt vor allem in der Kenntnis des Lebensumfeldes ihrer KlientInnen. Oft betreuen sie die gesamte Familie über Jahre hinweg und haben damit Einblick in zahlreiche krankmachende Faktoren, die aus einem isolierten Befund nicht ersichtlich wären. Daher kommt ihnen auch eine besondere Bedeutung bei der Betreuung von chronisch Kranken und älteren Menschen zu. Zugleich fällt die „Primärprävention“ in ihren Aufgabenbereich. Damit verbunden sind auch die Feststellung sozialer Probleme und die Herstellung der notwendigen Kontakte für entsprechende Hilfe (z.B. Essen auf Rädern, Organisation von Hauskrankenpflege oder Pflegeheimplätzen etc.).

Anders als in Einrichtungen der Akutversorgung haben die PraktikerInnen die Möglichkeit, längerfristig die Auswirkungen einer Therapie (v.a. Medikation) zu beobachten und diese sinnvoll anzupassen. Da sie auch die erste Anlaufstelle bei Beschwerden sind, bei denen in der Folge FachmedizinerInnen zugezogen werden müssen, kommen ihnen auch eine Koordinationsfunktion und die Aufgabe der Überwachung der Nachkontrolle bzw. Nachbehandlung zu.

6.2.4.2 Niederlassung als Fachärztin/Facharzt

8.990 (knapp 60%) der Ärzte/Ärztinnen mit Ordination sind Fachärzte/Fachärztinnen (ohne Zahnmedizin), wobei 43,4% aller FachärztInnen über einen §2-Kassenvertrag verfügen. Dabei stellt sich die Situation von Fachärzten/-ärztinnen und ZahnmedizinerInnen bezüglich der Kassenverträge besser als jene der AllgemeinmedizinerInnen dar: Sie können – speziell in der Zahnmedizin – zahlreiche Leistungen gesondert verrechnen, sodass der Druck, möglichst viele PatientInnen zu behandeln, geringer ist.

Die einzelnen Fächer sind quantitativ sehr unterschiedlich besetzt, und es bestehen auch unterschiedliche Aussichten. Die umfangreichste Gruppe ist die der ZahnmedizinerInnen (4.500). Die größten Gruppen danach sind die Fächer Anästhesiologie und Intensivmedizin (2.073) und Frauen- und Geburtshilfe (1.545).¹²⁸

Während die Arbeitsfelder in der Grundversorgung jenen der niedergelassenen PraktikerInnen oft weitgehend ähneln, besteht in anderen Bereichen (v.a. Zahnheilkunde) eine weitgehende Spezialisierung auch auf technischem Gebiet. Darüber hinaus bleibt es den FachmedizinerInnen weitgehend überlassen, welche Leistungen sie zusätzlich und in Eigenregie anbieten (bildgebende Verfahren wie Zahnrontgen oder Ultraschall, eigenes Labor, kleinere chirurgische Eingriffe etc.). Die Behandlungsqualität steigt dadurch für die PatientInnen beträchtlich, da die zeitaufwendigen Überweisungen entfallen; das unternehmerische Risiko, ob sich die damit verbundenen Investitionen auch amortisieren, verbleibt jedoch bei den Niedergelassenen.

Die Fächerwahl wird jedoch sehr stark durch die verfügbaren Ausbildungsstellen beeinflusst („Große Fächer – großer Umsatz“, daher vor allem Interne, Chirurgie, Gynäkologie), während bei-

¹²⁸ Stand der bei der Ärztekammer standesgemeldeten Ärzte im Mai 2006 und der bei der Zahnärztekammer standesgemeldeten Zahnärzte im Juni 2006.

spielsweise Augenheilkunde, Dermatologie und HNO wesentlich bessere Chancen auf dem Markt eröffnen. Aber auch für bestimmte Fächer, die typischerweise an einer Klinik angesiedelt sind (Pathologie, Histologie, u. a.) bieten sich erfolgversprechende Möglichkeiten der Niederlassung, zumindest als zweites, privates Standbein. Das Arbeitsfeld ist dort ähnlich wie in einem diagnostischen Labor.

Zudem besteht in bestimmten Regionen ein erheblicher Ergänzungsbedarf an §2-FachärztInnen und Fachärzten, da die jungen MedizinerInnen sich nach der Ausbildung tendenziell im städtischen Bereich niederlassen. Am schlechtesten versorgt sind das Burgenland, Niederösterreich und die Steiermark, die beste Versorgung besteht auch hier in Wien. Es besteht ein starkes Stadt-Land-Gefälle, besonders die „Kernstädte“ (Landeshauptstädte und Städte mit einem eigenen Statut) sind besser versorgt als ihre Umgebung.

6.2.4.3 Kooperationsformen

Bei der Niederlassung werden in näherer Zukunft – wie in anderen Ländern auch – bestimmte Kooperationsformen immer stärker an Bedeutung gewinnen. Als Gruppenpraxis gilt in Österreich eine Organisationsform der ambulanten Betreuung, in der:

- Mindestens zwei Ärztinnen/Ärzte derselben oder verschiedener Fachrichtungen zusammenarbeiten
- Gemeinsames medizinisches oder nichtmedizinisches Personal anstellen
- Gemeinsame Praxisräume und -einrichtungen verwenden

Unter diesen Begriff fällt die Gemeinschaftspraxis. Dabei treten die beteiligten MedizinerInnen nach außen unter einem gemeinsamen Namen auf. Eine solche Kooperation liegt besonders bei Fächern nahe, zwischen denen es häufig zu Überweisungen kommt, z.B. Chirurgie und Radiologie. Daneben sind Zusammenarbeitsformen möglich, die keine Gruppenpraxis im engeren Sinne begründen, jedoch beträchtliche ökonomische Vorteile bieten können, etwa die Apparate- bzw. Laborgemeinschaft, die Praxisgemeinschaft (die niedergelassenen MedizinerInnen bleiben dabei selbständig), das Ärzte- oder Geburtshaus (eine informelle Zusammenarbeit mehrerer Praxen „unter einem Dach“), die Praxisklinik (eine Praxis mit integrierter stationärer Betreuung, rechtlich eine Krankenanstalt in der Hand niedergelassener Ärztinnen/Ärzte). Die Schwerpunktpraxis, eine interdisziplinäre ärztliche Zusammenarbeit mit nichtärztlichen Professionen dient vor allem der ganzheitlichen und psychosozialen Behandlung und Beratung bestimmter örtlich (wohnortnahe Hilfe) oder nach dem Krankheitsbild umschriebener Gruppen, z.B. Betreuung psychisch Kranker, Betreuung von Alkohol- und Suchtgiftgefährdeten.

6.2.5 Weitere Arbeitsfelder

6.2.5.1 Anstellung in einem Ambulatorium

Die ambulante Versorgung der Bevölkerung erfolgt neben den niedergelassenen Ärzten/Ärztinnen und Ambulanzen in Krankenhäusern auch durch rund 900 Ambulatorien, darunter allgemeine

Fachambulatorien sowie Fachambulatorien der Krankenkassen.¹²⁹ Die meisten Ambulatorien sind für Versicherte jeder Kasse zugänglich. Die Ambulatorien in Wien und im Burgenland können ohne Anmeldung aufgesucht werden, in anderen Bundesländern ist mit teils mehrwöchigen Wartezeiten zu rechnen. Die Öffnungszeiten liegen bei rund 40 Stunden pro Woche.

Mehr als ein Drittel der Ambulatoriumsärztinnen/Ambulatoriumsärzte ist in der Zahnmedizin tätig und laut standesgemeldeten Ärzten/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) werden 353 Funktionen von MedizinerInnen in Ambulatorien ausgeübt. Insgesamt entspricht die Fachrichtung der in Ambulatorien beschäftigten MedizinerInnen in der Regel der des Ambulatoriums. Ausnahmen bilden Ambulatorien für physikalische Medizin und für Psychiatrie sowie medizinisch-chemische Labors, in denen ein hoher Anteil von AllgemeinmedizinerInnen beschäftigt ist. Mit dem geringeren Anfall von Überstunden und Nachtdiensten in Ambulatorien ist auch ein geringeres durchschnittliches Monatsgehalt verbunden.

In den Ambulatorien findet eine besonders enge Zusammenarbeit mit den angrenzenden Berufen statt. Die höchste Zahl an Assistenzpersonal findet sich in der physikalischen Medizin und in den medizinisch-chemischen Labors. Medizinisch-technische Dienste sind in Labors und Ambulatorien für Radiologie und physikalische Medizin am stärksten vertreten, diplomiertes Pflegepersonal vor allem in Ambulatorien für innere Medizin.

6.2.5.2 Psychotherapie

MedizinerInnen können in verschiedener Weise im Bereich Psychotherapie tätig sein:

- Als Fachärztinnen/Fachärzte für Psychiatrie und Neurologie mit einer psychotherapeutischen Ausbildung und einem dementsprechenden (Zusatz-)Angebot.
- Als niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen oder Fachärztinnen/Fachärzte mit einer psychotherapeutischen Ausbildung und einem dementsprechenden (Zusatz-)Angebot.
- Als MedizinerInnen ohne klinisch-ärztlichen Abschluss (d.h. ohne Turnusausbildung), aber mit einer vollständig abgeschlossenen Psychotherapieausbildung, die nach dem Psychotherapiegesetz praktizieren.

Die organisatorische Basis kann dabei eine freie Praxis (ggf. mit Kassenvertrag), eine Anstellung in einem Krankenhaus oder einer sonstigen Organisationsform des Gesundheitswesens sein. Inhaltlich ist – im Sinne des Psychotherapiegesetzes – davon auszugehen, dass es sich bei psychotherapeutischer Tätigkeit um einen Bereich handelt, der primär mit Konzepten und Methoden arbeitet, die vom biomedizinischen Mainstream unterschieden sind und eine eigene Ausbildung erfordern. Medizinische Grundkenntnisse sind zwar notwendig, eine volle biomedizinisch-klinische Kompetenz ist aber nicht erforderlich.

Derzeit werden von Ärzten/Ärztinnen über Tausend Funktionen unter dem Titel Diplomierte/r Psychotherapeut/in Medizin ausgeführt,¹³⁰ wobei das eigentliche Ausmaß der erbrachten psychotherapeutischen Tätigkeit bei der Berufsausübung im Verhältnis zur erbrachten biomedizinischen Tätigkeit nicht bekannt ist.

¹²⁹ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005): Das Gesundheitswesen in Österreich, Wien, Seite 53.

¹³⁰ Laut Ärztekammer auf Basis der standesgemeldeten Ärzte Anfang Mai 2006.

6.2.5.3 Andere, auch nicht-kurative Tätigkeiten

Ausgehend von der Annahme, dass das Medizinstudium in seiner derzeitigen Zusammensetzung und Ausrichtung in erster Linie auf eine biomedizinisch ausgerichtete klinisch-therapeutische Tätigkeit im System der Krankenversorgung vorbereitet, zeigen die Berufsfelder außerhalb des klinisch-therapeutischen Kernbereiches drei Schwerpunkte:

- Ärztliche Berufsrollen in Organisationen, die primär auf andere Funktionssysteme der Gesellschaft ausgerichtet sind (Ämter, Schulen, Betriebe etc.)
- Nicht-ärztliche Berufsrollen im System der Krankenversorgung (PsychotherapeutInnen, KrankenhausmanagerInnen, WissenschaftlerInnen etc.)
- Nicht-ärztliche Berufsrollen außerhalb des Systems der Krankenversorgung (PharmareferentInnen, Medizinjournalismus, biomedizinische Grundlagenforschung etc.)

Ein nicht unbeträchtlicher Teil der in Österreich beschäftigten MedizinerInnen sind zurzeit in solchen Bereichen tätig. Etwa die Hälfte der in Ausbildung Stehenden kann sich eine unselbständige Tätigkeit dort vorstellen. Beim Berufsbild „MedizinerIn im öffentlichen Dienst“ sind hierfür vor allem die antizipierten Inhalte ausschlaggebend. Zugleich spiegelt sich aber auch ein allgemeiner Trend zur Anstellung und Spezialisierung wieder. Vor allem bei Frauen ist dieser Trend deutlich, wobei speziell „kleine“ Anstellungsformen (z.B. Schulärztin/Schularzt) bevorzugt werden.

TIPP	Zukünftige Betätigungsfelder ergeben sich potenziell in den Bereichen der Umwelt-, Sozial- und Präventivmedizin, zugleich in der Etablierung neuer Ausbildungen für UmweltmedizinerInnen (ÄrztKammer) und neuer Planstellen für Notärztinnen/Notärzte.
-------------	--

Beschäftigungen als Schulärztin/Schularzt, GutachterIn, Betriebsärztin/Betriebsarzt etc. werden häufig als Nebenjobs ausgeübt, da speziell eine allgemeinmedizinische Praxis sich oft kaum aus den Kassenverträgen erhalten kann. Trotzdem sind viele dieser Berufe gesundheitspolitisch so wichtig, dass sie eigentlich hauptberuflich ausgeübt werden sollten. Die Einkommenschancen gleichen denen in einer allgemeinmedizinischen Praxis, jedoch ohne das damit verbundene unternehmerische Risiko.

Ein kleiner Teil der MedizinerInnen ist in Wirtschaftsunternehmen als **Betriebsärztin/Betriebsarzt** beschäftigt (im April 2006 wurden von ÄrztInnen 765 Funktionen in diesem Bereich ausgeübt). Ihre Aufgaben sind Einstellungsuntersuchungen,¹³¹ vorbeugende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Belegschaft, Überwachung des Gesundheitszustandes der Betriebsangehörigen und der arbeitsmedizinischen Belange der Arbeitsplätze sowie Erste Hilfe. Diese Form der ärztlichen Tätigkeit wird zurzeit typischerweise als Nebenberuf ausgeübt.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte stehen im Spannungsfeld zwischen den Anliegen ihrer PatientInnen und denen ihrer Arbeitgeber. Als MedizinerInnen sind sie verpflichtet, im Sinne einer Primärprävention oft kostspielige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen durchzusetzen, zugleich sind sie selbst von der Betriebsleitung als ArbeitnehmerInnen abhängig und oft nur dazu eingesetzt, krankmachenden Bedingungen erst nach Auftreten konkreter gesundheitlicher Probleme zu begegnen. Aufgrund der geänderten gesundheitspolitischen Bedeutung der Primär- und Präventivmedizin

und an Betrachtung der Anpassung des Arbeitnehmerschutzgesetzes an die EU-Bestimmungen wird die Bedeutung dieses Bereiches jedoch in Zukunft stark zunehmen.

Etwas eigenständiger stellt sich die Situation der Ärzte/Ärztinnen in sog. Arbeitsmedizinischen Zentren dar. Solche Zentren versorgen mehrere Betriebe gleichzeitig, auch solche, die sich aufgrund ihrer Größe keinen eigenen Betriebsarzt leisten können bzw. müssen. Sie akkumulieren neben den betriebspezifischen auch regionale und branchenbezogene Erfahrungen, und können so weitaus besser primärpräventiv tätig werden, als einzelne Betriebsärzte. Auch sie werden aufgrund der EU-konformen Bestimmungen für die arbeitsmedizinische Versorgung auch kleinerer Arbeitsstätten an Bedeutung gewinnen.

Schulärztinnen/Schulärzte (im Juni 2008 wurden von Ärztinnen/Ärzten 919 Funktionen in diesem Bereich ausgeübt)¹³² haben wie Betriebsärzte vorwiegend präventive Aufgaben, die im Wesentlichen in der Durchführung von Pflicht- und Kontrolluntersuchungen bestehen. Daneben kommt ihnen – sofern keine speziellen AnsprechlehrerInnen für verhaltensauffällige Schüler vorgesehen sind – eine wichtige Aufgabe bei der psychischen Betreuung in schul- und familienbedingten Krisensituationen zu. Hinsichtlich der vorwiegend nebenberuflichen Ausübung dieser Tätigkeit gilt die gleiche Einschätzung wie hinsichtlich der von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten.

Einen ähnlich eng umrissenen Aufgabenbereich erfüllen auch **Kurärztinnen/Kurärzte** (im Juni 2008 besaßen 215 ÄrztInnen ein ÖÄK-Diplom für Kurortmedizin.¹³³ Sie gewährleisten die medizinische Begleitung und Absicherung eines betrieblich oder regional definierten und hauptsächlich von angrenzenden Berufsbildern (Massage, Diätmedizin, Kosmetik etc.) bearbeiteten „Kur“betriebes.

Amts-, Gutachter-, Polizei- und FürsorgeärztInnen/-ärzte haben vor allem beratende, beratende und überwachende Funktion (im Juni 2008 waren österreichweit rund 200 AmtsärztInnen, rund 380 ÄrztInnen mit Gutachterfunktionen, sowie 55 PolizeiärztInnen und weitere 50 FürsorgeärztInnen tätig).¹³⁴ Aufsicht über das Apotheken- und Hebammenwesen sowie über die Durchführung von Impfprogrammen, Erstellung von Gutachten für die Polizei und Mitwirkung bei Beratungsmaßnahmen über gesundheitliche Probleme sind einige der Aufgaben der Amtsärztinnen/Amtsärzte. Voraussetzung für eine bleibende Anstellung im öffentlichen Sanitätsdienst sind ein zweijähriger Spitalsdienst und die Ablegung der Physikatsprüfung.

In **Einrichtungen der Gebietskörperschaften** sind derzeit bei etwa 3 % aller Ärztinnen/Ärzte beschäftigt (ebenso viele sind bei den Sozialversicherungsträgern angestellt).¹³⁵ Beurteilung über Gewährung von Beihilfen, Entscheidung der Arbeitsfähigkeit (im Zweifelsfall) oder über Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen, Kontrolle der ökonomischen Medikamentenverschreibung durch die Kassenärzte, Bewilligung bestimmter Medikamente sind Aufgaben, die bei einer Beschäftigung

¹³² Nach Auskunft der österreichischen Ärztekammer. Es handelt sich um einen Richtwert, da SchulärztInnen in Österreich aufgrund ihrer unterschiedlichen Zuordnung zu den verschiedenen Trägern (Bund bzw. Land) nicht gesamt erfasst werden.

¹³³ Nach Auskunft der österreichischen Ärztekammer, Juni 2008. Es handelt sich hierbei um einen Schätzwert, da eine genaue Zahlenangabe aufgrund fehlender eindeutiger Definition schwer ist. Die Anzahl der ÄrztInnen mit ÖÄK-Diplom für Kurärzte ist ein möglicher Indikator.

¹³⁴ Nach Auskunft der österreichischen Ärztekammer, Juni 2008. Auch hier ist es schwer, genaue Daten zu nennen, da unterschiedliche arbeitsrechtliche Verhältnisse bestehen und für ÄrztInnen, die nur diesen spezifischen Tätigkeiten nachgehen, auch keine Eintragungspflicht bei der Ärztekammer besteht. Genauere Zahlen sind bei den entsprechenden Körperschaften (Polizeidirektionen, Sanitätsverwaltung, BH etc.) zu erfragen.

¹³⁵ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Beruf und Beschäftigung Gesundheitsbereich (Humanmedizin, Veterinärmedizin Pharmazie). (http://archiv.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/berufsinf_univ/gesundheitsbereich.xml) [10.6.2008].

¹³¹ Hier liegt auch der Schwerpunkt der Aufgaben der Militärärztinnen/Militärärzte.

in diesem Bereich anfallen. Darüber hinaus verfügen die Sozialversicherungsträger auch über eigene Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung.

Andere Berufsfelder ergeben sich im **Management- und Verkaufsbereich der Pharma- und medizinischen Geräteindustrie**, im **Medizinjournalismus** und im **Managementbereich der Gesundheitsinstitutionen**. In allen diesen Bereichen besteht jedoch starke Konkurrenz von Seiten angrenzender Berufe, beispielsweise wird der Managementbereich hauptsächlich von BetriebswirtInnen abgedeckt.

6.3 Beschäftigungssituation

Die Zahl der bei der Ärztekammer und Zahnärztekammer gemeldeten Ärzte/Ärztinnen (inklusive ZahnmedizinerInnen) betrug 2007 bzw. 2008 insgesamt 42.143.¹³⁶ Von den 37.643 Ärzten/Ärztinnen (ohne ZahnmedizinerInnen) waren 33,2% als AllgemeinmedizinerInnen, 49,1% als Fachärztinnen/-ärzte und 17,2% als Turnusärztinnen/-ärzte tätig. Die Anzahl der Zahnärztinnen/-ärzte belief sich im Mai 2008 auf 4.500. 40,8% der MedizinerInnen (ohne Zahnärzte/-ärztinnen) sind mit einer Niederlassung in freier Praxis tätig, bei ZahnmedizinerInnen liegt der Anteil wesentlich höher bei 82,4%. Das Geschlechterverhältnis im Arztberuf ist durch einen leichten Männerüberhang gekennzeichnet (rund 60% Ärzte und 40% Ärztinnen).¹³⁷

Etwas besser als in den vorangegangenen Jahren gestaltet sich die Situation für TurnusärztInnen (postpromotionelle Ausbildungsplätze). Wartezeiten auf eine Turnusstelle sind weiterhin der Fall, sie variieren jedoch sehr stark nach Region und Ausbildungsrichtung. Besonders lang sind sie in Wien. Wer jedoch in ländliche Gebiete ausweicht, hat bessere Chancen.¹³⁸ Laut Ärztekammer bestehen beträchtliche Unterschiede in der Mobilität von Studierenden nach Universität, an der das Studium absolviert wurde.

TIPP	Es ist ratsam, sich nach Studienabschluss so rasch wie möglich bei der zuständigen Stelle für einen Turnusausbildungsplatz anzumelden und die spezifischen Modalitäten (Unterlagen, Zeugnisse etc.) schon rechtzeitig vor der Promotion in Erfahrung gebracht zu haben, zumal eine Turnusanmeldung vor erfolgter Promotion nicht möglich ist.
-------------	---

Die Wartezeit kann nur ein Teil der AbsolventInnen mit fachspezifischen Tätigkeiten überbrücken, viele verbringen diese Zeit mit reinen „Wartejobs“ in verschiedenen Branchen. Da die medizinische Ausbildung eine sehr spezifische Berufslaufbahn vorzeichnet, findet der Begriff „arbeitslos“ in diesem konkreten Zusammenhang keine Anwendung: AbsolventInnen des Medizinstudiums suchen ihre fachspezifische Tätigkeit (so z.B. Turnus) über die „Wartelisten“ und nicht beim Arbeitsmarktservice. Nichtsdestotrotz belief sich die Zahl der beim AMS als arbeitslos registrierten HumanmedizinerInnen (inklusive ZahnmedizinerInnen) mit Ende September 2009 auf insgesamt 404 (davon 241 Frauen).¹³⁹

¹³⁶ Die Angaben der Österreichischen Ärztekammer stammen von Dezember 2007, jene der Zahnärztekammer von Mai 2008.

¹³⁷ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien, Seite 399–402.

¹³⁸ Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“/„Ärztliche Berufe“ (www.ams.at/qualifikationen) [4.2.2009].

¹³⁹ Vgl. www.ams.at (Arbeitsmarktdaten).

Die erstmalige Eintragung in die Ärzteliste erfolgt in der Regel innerhalb eines Jahres nach Promotion, wobei die Aufnahme einer ärztlichen Tätigkeit nicht mit dem Besetzen eines angestrebten Ausbildungsplatzes gleichzusetzen ist. Die Bedeutung einer fachspezifischen Tätigkeit bei der Überbrückung der Wartezeiten wird allgemein sehr positiv eingeschätzt, da diese eine realistische Einschätzung der eigenen Grenzen und Möglichkeiten vermittelt. Zusätzlich können solche Tätigkeiten bei der Entwicklung des Selbstwertgefühles, der persönlichen ärztlichen Identität und bei der Integration in das System Krankenhaus behilflich sein. Als problematisch wird dagegen die unbezahlte Arbeit, die mangelnde Anrechenbarkeit für die Ausbildung und das persönliche Risiko durch den weitgehend rechtsfreien Status beschrieben.

Als Kriterium für die Turnusstellenvergabe wäre nach der vorherrschenden Meinung der Stellensuchenden eine strikte Warteliste (Datum der Promotion) die gerechteste Lösung. Tatsächlich kommen jedoch laut einer vom Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen veröffentlichten Umfrage andere Kriterien zur Anwendung, allen voran „gute Beziehungen“ (85%) und regionale Herkunft (72%), erst danach Datum der Promotion (58%), Parteizugehörigkeit (49%), Geburtsort (37%), unbezahltes Engagement als Gastärztin/Gastarzt etc. (32%) und offenbar auch das Geschlecht (21%). Längere Studiendauer wird nur dann als nachteilig bewertet, wenn die Gründe dafür nicht explizit dargelegt werden.

TIPP	In einigen Spitälern existiert die Möglichkeit, ein bis zwei Jahre nach dem Studium in der Pflege zu arbeiten und danach einen Turnusplatz fix zugesichert zu bekommen. Turnusstellen werden offiziell einmal im Monat in der Wiener Zeitung ausgeschrieben, welche hierfür ein spezielles Studierenden-Abonnement (d.h. nur für diese Ausgabe) anbietet.
-------------	---

Eine persönliche Kontaktaufnahme, Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Projekten, Erfahrung als TutorIn oder DemonstratorIn und andere Formen der Berufspraxis sind somit jedenfalls von Vorteil. Dissertationen können zwar oft nicht ausreichend betreut werden und die Themen sind oft fachfremd, sie ermöglichen jedoch unter Umständen die Umgehung der Warteliste oder den Zugang zu Preisen und Stipendien (letztere werden kaum in Anspruch genommen).

Auch für die Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt sind die Wartezeiten lang und regional sehr unterschiedlich. Die Karrierewünsche in Richtung Fachausbildung sind stark von den verfügbaren Ausbildungsplätzen beeinflusst. Obwohl ein Großteil zu Studienende noch eine Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt angestrebt hat, beginnen de facto über die Hälfte der AbsolventInnen zunächst mit der allgemeinmedizinischen Turnusausbildung, da die notwendigen fachmedizinischen Ausbildungsplätze nicht verfügbar sind. Ein Teil der in Ausbildung Stehenden haben bereits vorher das ius practicandi erworben, oft wird ein abgeschlossener Turnus für die Erlangung eines Ausbildungsplatzes zur Fachärztin/zum Facharzt vorausgesetzt. Weitere Kriterien können wissenschaftliche Arbeiten und Publikationen, Diplome der Ärztekammer, persönliche Bekanntschaft aus früheren Ausbildungszeiten (Famulatur, Praktika etc.), in chirurgischen Fächern auch manuelle Geschicklichkeit sein. In den zu überbrückenden Wartezeiten werden oft unbezahlte ärztliche Tätigkeiten übernommen (Gastärztin/Gastarzt), was auch als gutes Argument für die bevorzugte Erlangung eines Ausbildungsplatzes gilt.

Bei den fertig ausgebildeten Ärzten und Ärztinnen besteht ein Überangebot vor allem bei AllgemeinmedizinerInnen und in den Ballungszentren, insbesondere in den Universitätsstädten. In Wien nimmt die Zahl der ÄrztInnen ohne Kassenverträge (PrivatärztInnen, WahlärztInnen) merklich zu und auch die Ärztedichte ist hier am höchsten. Das Überangebot an AllgemeinmedizinerInnen liegt aber u. a. auch daran, dass viele MedizinabsolventInnen sowohl die allgemein- als auch die fachärztliche Ausbildung machen. Aufgrund der Altersstruktur ist außerdem in den kommenden 5 bis 10 Jahren von einem wesentlich höheren Ersatzbedarf an AllgemeinmedizinerInnen auszugehen.¹⁴⁰

Ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum findet auch bei den ZahnärztInnen stat. Ein kleiner Teil von ihnen gerät jedoch aufgrund verschärfter Rahmenbedingungen unter Druck. Im städtischen Raum gibt es bereits sehr viele ZahnärztInnen, wodurch sich die Konkurrenzsituation verstärkt. Zusätzlich können die Umsätze durch den „Zahnarzttourismus“ in östliche Nachbarländer sinken.¹⁴¹ Insgesamt können jedoch ÄrztInnen weiterhin mit einem kontinuierlichen Beschäftigungswachstum rechnen.

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

Unter den HumanmedizinerInnen herrscht – laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁴² – bezüglich der verschiedenen Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit, die größte Zufriedenheit mit der Beziehung zu den KollgegInnen. 92% der Befragten sagen, dass sie sehr und ziemlich zufrieden sind. Mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sowie den Arbeitsinhalten sind 77% bzw. 70% zufrieden. Die größten Unzufriedenheiten bestehen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Ausmaß der Arbeitszeit, hier ist jeweils mehr als die Hälfte der Befragten wenig oder gar nicht zufrieden.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“, in Prozent

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	Gesamt	Männer	Frauen
Mit den Beziehungen zu den KollegInnen	92	92	92
Mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	77	76	78
Mit den Arbeitsinhalten	70	75	67
Mit der Arbeitsplatzsicherheit	64	60	67
Mit Ihrem Einkommen	62	59	64
Mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	59	68	54
Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	56	57	56
Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	46	47	45
Mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	41	47	36

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI, Wien 2008); n = 152.

140 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Gesundheit und Medizin“/„Ärztliche Berufe“ (www.ams.at/qualifikationen) [4.2.2009].

141 Vgl. ebenda.

142 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien. (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich hier, dass besonders die Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie der Arbeitsplatzsicherheit unter den befragten Frauen höher ist. Männer sind hingegen mit dem Ausmaß der Arbeitszeit, dem Führungsstil durch die Vorgesetzten und/oder den Arbeitsinhalten zufriedener. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist anzumerken, dass Männer hier in weitaus größerem Maße „sehr zufrieden“ sind (36%) als Frauen (16%).

Wie sich bereits bei der Einschätzung der beruflichen Belastungen während des Turnus zeigte (vgl. Kapitel 6.5.1.1) bringen auch für alle Befragten zusammen Arbeitszeitaspekte die schwerwiegendsten Belastungen: insgesamt 65% sind aufgrund von Überstunden und langen Diensten belastet, 59% bzw. 55% wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. Zeitdruck.

Belastung durch Berufstätigkeit, Nennungen „stark belastet“ und „ziemlich belastet“, in Prozent

Aspekte der Belastung	Gesamt	Männer	Frauen
Aufgrund von Überstunden und langen Diensten	65	75	59
Wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	59	61	58
Durch Zeitdruck	55	50	58
Durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	35	38	33
Durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	25	29	22
Durch schwerkranke und/oder psychisch auffällige PatientInnen (nur Humanmedizin)	14	16	12
Durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und/oder Vorgesetzten	11	9	13
Durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	6	4	7

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI, Wien 2008); n = 152.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Überstunden und lange Dienste in stärkerem Maße ein Problem für Männer (75%) als für Frauen sind (59%). Bemerkenswert ist weiters die unterschiedliche Einschätzung der Belastung durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und/oder Vorgesetzten: 13% der Frauen sind davon stark und ziemlich belastet, demgegenüber geben nur 9% der Männer an, davon ziemlich belastet zu sein.¹⁴³

Empfehlungen für Studierende und AbsolventInnen

Im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenbefragung wurden folgende Empfehlungen für Studierende und AbsolventInnen formuliert:¹⁴⁴

143 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 97ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

144 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 101 (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

- **Facheinschlägige Praxiserfahrung in privatwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen:**

AbsolventInnen, die nicht als praktische ÄrztInnen arbeiten, sondern in Un-ternehmen tätig sein möchten, sollten sich um eine studienbegleitende, nach Möglichkeit bezahlte, Tätigkeit in dem Berufsfeld bemühen, in dem später eine Stelle angestrebt wird.

- **Auslandserfahrungen sammeln:**

Die befragten ExpertInnen legen MedizinabsolventInnen grundsätzlich das Sammeln von Auslandserfahrungen nahe, falls diese die Möglichkeit dazu vorfinden. Dies betrifft auch die Möglichkeit einer (weiterführenden) Ausbildung im (EU-)Ausland, wo die Qualitätsstandards und Ausbildungsmöglichkeiten teilweise als besser bewertet werden als in Österreich. So müssen in Österreich ausgebildete ÄrztInnen z.B. in England erst eine Prüfung ablegen, um zur Berufsausübung befugt zu sein.

- **Berufsinformation für ZahnärztInnen, Eintragen in die Liste der VertretungsärztInnen:**

AbsolventInnen der Zahnmedizin sollten sich möglichst bald nach Studienabschluss bei der ZahnärztInnenkammer über die beruflichen Möglichkeiten informieren und sich möglichst schnell in die Liste der VertretungsärztInnen eintragen lassen.

Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt für MedizinerInnen

Im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenbefragung wurden für die Zukunft folgende Trends am Arbeitsmarkt für HistorikerInnen formuliert:¹⁴⁵

- **MedizinerInnenmangel – Verbesserte Berufseinstiegssituation und Karrieremöglichkeiten:**

Die hohe Nachfrage an ÄrztInnen im Gesundheitswesen trifft derzeit auf eine hohe Zahl an AbsolventInnen. Mittelfristig, d.h. in fünf bis zehn Jahren ist jedoch aufgrund der Zugangsbeschränkungen an den medizinischen Universitäten sowie auch aufgrund der höheren Anzahl ausländischer Studierender mit einem MedizinerInnenmangel in Österreich zu rechnen. Grundsätzlich kann in diesem Zusammenhang allerdings auch davon ausgegangen werden, dass sich sowohl die Situation beim Berufseinstieg als auch die Karrieremöglichkeiten am Arbeitsmarkt von MedizinerInnen verbessern werden.

- **Marktsättigung in der Zahnmedizin – schwierigere Praxisgründung:**

Die Zeitspanne bis zur Gründung einer eigenen Ordination wird größer, da der Markt mittlerweile gesättigt ist. Ein Grund für die Marktsättigung, der v.a. Druck auf einheimische ZahnärztInnen ausübt, ist die verstärkte Zuwanderung von ZahnärztInnen aus dem EU-Ausland, die sich in Österreich niederlassen, um hier Praxen gründen.

¹⁴⁵ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 101ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

6.4 Einkommen

Laut AbsolventInnenbefragung von abif/SORA (2008) stufen sich beinahe drei Viertel der derzeit entgeltlich Beschäftigten mit ihrem Netto-Monatseinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro ein, weniger als ein Viertel der Befragten geben an, mehr als 2.500 Euro netto monatlich zu verdienen.

„Im Rahmen einer Anstellung in einem Krankenhaus durchlaufen ÄrztInnen ein geregeltes Be-soldungsschema, das jedoch nach Ansicht der befragten ExpertInnen in keiner Relation zu den tatsächlichen Dienstzeiten und der zu tragenden Verantwortung steht. Der Verdienst von selbstständigen ÄrztInnen ist abhängig vom Erfolg und von der Art der Ordination (privat oder Krankenkasse),¹⁴⁶ im Durchschnitt aber besser als in Spitälern. Ein angemessenes, d.h. dem zeitlichen Aufwand der Ausbildung und der Tätigkeit, der Verantwortung und der physischen sowie psychischen Belastung entsprechend gutes Einkommen sehen die befragten ExpertInnen nur in Leitungsfunktionen im Krankenhausbereich, in wirtschaftlich erfolgreichen Ordinationen und im Rahmen der Betreuung eigener PatientInnen in Privatkrankenanstalten gegeben.

Werden die AbsolventInnen gefragt, inwieweit ihr Einkommen seit dem Berufseinstieg gestiegen ist, so scheinen Frauen eine deutlichere Steigerung wahrzunehmen. 43 % der Frauen, aber nur 30 % der befragten Männer meinen, das Einkommen sei sehr oder ziemlich gestiegen.“¹⁴⁷

6.5 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Im Studienjahr 2006/07 beendeten 938 StudentInnen der Medizinuniversität Wien ihr Studium (Frauenanteil rund 63 %), weitere 363 Studierende absolvierten im gleichen Studienjahr ihr Studium an der medizinischen Universität Graz (Frauenanteil rund 68 %) und 350 StudentInnen (Frauenanteil rund 49 %) schlossen ihr Studium an der Medizinuniversität Innsbruck ab. Insgesamt beendeten im Studienjahr 2006/07 1.604 Studierende ein medizinisches Studium, davon rund 40 % Männer und 60 % Frauen.¹⁴⁸ Das Medizinstudium unterscheidet sich von den meisten übrigen Studienrichtungen dadurch, dass es so gut wie ausschließlich auf einen sehr genau definierten und abgegrenzten Ärzteberuf hinführt, dessen praktische Ausbildung die erfolgreiche Absolvierung der sogenannten Turnusausbildung (gesetzlich) voraussetzt. Umgekehrt kann dieser Beruf auch nur von AbsolventInnen des Medizinstudiums ausgeübt werden. Damit bestehen für die AbsolventInnen praktisch kaum Ausweichmöglichkeiten in angrenzende Berufsfelder, wo die erworbenen Kenntnisse in annähernd gleichwertigen Tätigkeiten verwertet werden könnten.

¹⁴⁶ Dies trifft auch auf ZahnärztInnen zu. VertretungsärztInnen sind am Umsatz der Praxis beteiligt, meist zu 30%.

¹⁴⁷ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 96f (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

¹⁴⁸ Vgl. uni:data, abrufbar unter www.bmwf.gv.at/unidata [10.9.2008].

6.5.1 Turnusausbildung

6.5.1.1 Turnusausbildung für Allgemeinmedizin („Praktische/r Ärztin/Arzt“)

Das Aufgabengebiet der Ärztin/des Arztes für Allgemeinmedizin umfasst den gesamten menschlichen Lebensbereich, die Krankheitserkennung, Krankenbehandlung sowie die Gesundheitsförderung. Die wesentlichen Aufgaben liegen daher in der patientenorientierten Erkennung und Behandlung jeder Art von Erkrankung, in der Vorsorge (z.B. Gesundheitsberatung, Impfschutz), in der Früherkennung von Krankheiten, in der ärztlichen Betreuung chronisch kranker und alter Menschen sowie in der Erkennung und Behandlung von milieubedingten Schäden.

Promovierte MedizinerInnen, die eine selbständige Berufsausübung als AllgemeinmedizinerInnen anstreben, haben eine mindestens dreijährige praktische Ausbildung (Turnus) zu absolvieren und den Erfolg dieser Ausbildung nachzuweisen („ius practicandi“). Erst mit diesem jus practicandi wird „der/die MedizinerIn zur/m eigentlichen Ärztin/Arzt“. Insgesamt waren im Dezember 2007 6.468 TurnusärztInnen (Allgemeinmedizin und FacharztDiplom) in Ausbildung.¹⁴⁹ Dieser Turnus hat im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses an genehmigten Ausbildungsstätten zu erfolgen. Diese können sein:

- Krankenanstalten einschließlich der Universitätskliniken
- Lehrpraxen von FachärztInnen oder in einem Institut für Allgemeinmedizin (= Ordinationen von FachärztInnen oder AllgemeinmedizinerInnen, die die gesetzliche Erlaubnis zur Ausbildung von ÄrztInnen innehaben)
- Lehrambulatorien (Ambulatorien mit gesetzlicher Genehmigung zur Ausbildung)

Die Ausbildung in einer allgemeinmedizinischen Lehrpraxis im Umfang von sechs Monaten ist im letzten, im Hauptfach vorgesehenen Ausbildungsjahr, vorgesehen und kann ersatzweise auch in einer Ambulanz absolviert werden (Lehrambulatorium). Die Erfahrung hierbei bereitet vor allem auch auf Managementprobleme bei der späteren Niederlassung vor. In einer anerkannten Lehrpraxis darf jeweils nur eine/ein Turnusärztin/Turnusarzt ausgebildet werden. Derzeit arbeitet die Ärztekammer an einem neuen Ausbildungsmodell, das statt einer dreijährigen Lehr- und Lernphase künftig eine fünfjährige Ausbildung der angehenden Hausärzte/-ärztinnen vorsieht. Dafür sind alle wesentlichen Fächer, deren Grundzüge ein/e Hausarzt/-ärztin beherrschen soll, in der Ausbildung enthalten, aber auch ein wesentlich größerer Anteil der Ausbildung beim niedergelassenen Arzt zu absolvieren. Statt wie bisher 6 Monate auf freiwilliger Basis müssen die angehenden Fachärzte/-ärztinnen für Allgemeinmedizin 12 Monate in einer so genannten Lehr- bzw. Ausbildungspraxis als „Praktikanten/Praktikantinnen“ einem/r erfahrenen Hausarzt/-ärztin zur Seite stehen. Die Intention, die dahinter steckt, ist eine Stärkung der Hausarztfunktion auch unter dem Aspekt stärkerer Vernetzung des intra- und extramuralen Bereichs. Dafür wird nach Ansicht der Ärztekammer eine gründliche Ausbildung in beiden Sparten benötigt.¹⁵⁰

Die eigentlichen Ausbildungsfächer beinhalten Allgemeinmedizin, Chirurgie, Frauenheilkunde/Geburtshilfe, HNO, Haut- und Geschlechtskrankheiten, Innere Medizin, Kinder- und Jugendheilkunde, Neurologie oder Psychiatrie.

¹⁴⁹ Laut Angaben der Ärztekammer für Dezember 2007.

¹⁵⁰ Vgl. www.aerztekammer.at/cache/00000000020050706160822.xml/PK-UnterlageProzent202005-07-06.pdf [20.6.2006].

Die Qualität der abschließenden Beurteilung der Turnusausbildung als Voraussetzung für die zukünftige Berufskarriere wird von allen Beteiligten als gering eingestuft. Aus diesem Grunde wurde ab Mitte 1996 zu einer gesetzlich genormten Beurteilung („Rasterzeugnis“) übergegangen. Die Möglichkeiten zum Erwerb berufsrelevanter Erfahrungen hängt stark vom Einsatzbereich und von der Eigeninitiative ab (Gefahr des Abgeschobenwerdens zu Schreiarbeiten; vielfältige Möglichkeiten z.B. in einer Ambulanz). Ein Arbeitsverhältnis während der Ausbildung ist vorausgesetzt, nicht jedoch dessen Entgeltlichkeit.

Der Nachweis eines entgeltlichen Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer Ausbildungsstätte ist jedoch Voraussetzung für die Eintragung in die „Ärzteliste“ durch die Österreichische Ärztekammer. Die ärztliche Tätigkeit – selbständig oder unselbständig – darf erst nach Erhalt der Bestätigung über diese Eintragung aufgenommen werden. Die dreijährige Ausbildung stellt jedoch nur ein Mindestanforderungs dar, welches oft weit überschritten wird. Gründe dafür sind Koordinationsprobleme beim Wechsel zu einem noch nicht absolvierten Fach und der unmittelbare Arbeitskräftebedarf von Spitalserhaltern, welche die Auszubildenden ungern weitergeben, wenn sie sich einmal eingearbeitet haben.

Voraussetzung für den Turnus ist ein österreichisches oder ein im Ausland erworbenes und in Österreich nostrifiziertes (anerkanntes) Doktorat. Ausländische Ärztinnen und Ärzte mit einem österreichischen Doktorat sind nur zugelassen, wenn mit den Heimatstaaten ein entsprechendes Abkommen besteht, sonst nur, wenn ein ius practicandi nachgewiesen wird.

In anderen EU-Staaten ist die Zulassung für EU-BürgerInnen zum Teil schon nach sechs Monaten postpromotioneller Ausbildung möglich. Eine im Ausland absolvierte postpromotionelle Ausbildung ist in Österreich anzurechnen, wenn die Gleichartigkeit der Ausbildung gegeben ist. Dies gilt problemlos für alle EU-Staaten, in anderen Staaten generell für die Universitätsspitaler.

TIPP	Da die theoretische Ausbildung in Österreich, die praktische Ausbildung im Allgemeinen im Ausland besser bewertet wird („bed side training“, praktische Kompetenzen), sind Auslandssemester sehr empfehlenswert – wenn auch nicht leicht zugänglich. Besondere praktische und menschliche Erfahrungen vermitteln Semester oder Praktika in Ländern der Dritten Welt.
-------------	--

In der AbsolventInnenbefragung von abif/SORA (2008) wurden die MedizinabsolventInnen nach den Belastungen im Turnus befragt. „Die Top drei der Belastungen beziehen sich alle auf das Thema Arbeitszeit: Generell laufen die Dienstverträge angestellter ÄrztInnen auf 35 Stunden pro Woche mit Nachtdiensten. Meist leisten sie allerdings um ein Vielfaches mehr an Arbeitsstunden als vertraglich vereinbart. Dies trifft auch auf die befragten TurnusärztInnen zu: 85 % geben an, aufgrund von Überstunden und langen Diensten belastet zu sein, 73 % aufgrund des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit, 64 % verspüren überdies Zeitdruck. Den befragten ExpertInnen zu Folge wird die Nachtdienstregelung, die fünf Nachtdienste pro Monat vorsieht, kaum eingehalten. Dienste, die aufgrund von Personalmangel und -ausfall in Folge von Urlauben oder Krankenständen unbesetzt sind, werden üblicherweise von KollegInnen als Zusatzdienste eingearbeitet.“

Belastung durch die (turnus-)ärztliche Berufstätigkeit, Nennungen „stark belastet“ und „ziemlich belastet“, in Prozent

Aspekte der Belastung	Gesamt	Männer	Frauen
Aufgrund von Überstunden und langen Diensten	85	88	83
Wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	73	78	71
Durch Zeitdruck	64	63	64
Aufgrund der eigenen hierarchischen Position	49	49	48
Durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	47	48	47
Aufgrund fachlicher Unterforderung	31	38	27
Durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und/oder Vorgesetzten	29	29	29
Durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	28	25	30
Durch schwerkranke und/oder psychisch auffällige PatientInnen	19	15	22
Durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	8	8	8

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI, Wien 2008); n = 152.

Eine weitere Belastung im Rahmen der Turnus-Ausbildung scheint die eigene (untergeordnete) hierarchische Position darzustellen. Rund die Hälfte der AbsolventInnen fühlt sich dadurch belastet. Weitere zentrale Belastungen für Turnus-ÄrztInnen sind unregelmäßiger Arbeitsanfall (von 47% genannt) und fachliche Unterforderung (von 31% genannt). Stress scheint demnach auch dadurch zu entstehen, dass Über- und Unterforderung abwechselnd auftreten und dass der Arbeitsaufwand stark schwankend ist. Problematisch ist in diesem Zusammenhang weiters, dass aufgrund der Überbeanspruchung durch Routinearbeiten (z.B. Setzen von Zugängen für Infusionen), vorgesehene Ausbildungsinhalte nicht in ausreichendem Maße vermittelt werden können.

Hinsichtlich der wahrgenommenen Belastung durch das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit unterscheiden sich Männer und Frauen: „Während sich von den Frauen 71% durch die Wochenarbeitszeit in ihrem Turnus belastet fühlen oder fühlten, steigt dieser Wert bei den Männern auf 78%.“¹⁵¹

6.5.1.2 Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt

Promovierte MedizinerInnen, die beabsichtigen, sich auf einem Teilgebiet der Heilkunde zu betätigen, haben sich einer mindestens sechsjährigen praktischen Ausbildung in dem betreffenden Sonderfach sowie in den hierfür einschlägigen Nebenfächern (gegliedert in Pflicht- und Wahlnebenfächer) zu unterziehen. Insgesamt bestehen exklusive Zahn- Mund- und Kieferheilkunde (eigene Diplomstudienrichtung Zahnmedizin) 43 Ausbildungs-(Sonder-)fächer (siehe Kapitel 6.2.1). Die Ausbildung kann an den hierfür bewilligten Ausbildungsstellen oder an den einschlägigen Universitätskliniken erfolgen.

Die Ausführungen in Kapitel 6.4.1.1 hinsichtlich der Voraussetzungen, der Lehrpraxen, der Kriterien für die Vergabe, der Eintragung in die Ärzteliste und der Anrechenbarkeit von Ausbildungszeiten

¹⁵¹ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 85f (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

im Ausland gelten auch hier. Die Einkommen liegen – je nach den bereits erfolgten Vorrückungen – um etwa 350 bis 550 Euro über jenen in der allgemeinmedizinischen Ausbildung.

Da auch die Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt als unzureichend für die spätere Arbeit empfunden wird, ist Eigeninitiative jedenfalls notwendig. Dazu gehören auch Kurse bei der Ärztekammer, mehr Famulaturen als vorgeschrieben, aber auch das Ergreifen jeder Möglichkeit zum praktischen Lernen, selbst wenn dies nicht unbedingt für einen positiven Abschluss erforderlich ist.

TIPP	Neben den oft recht kostspieligen Kursen der Ärztekammer bieten sich stark verbilligte Kurse für JungmedizinerInnen vor dem Turnus und von den Geräteherstellern gesponserte kostenlose Kurse an; bei letzteren besteht allerdings die Gefahr einer gewissen interessenbedingten Einseitigkeit.
-------------	---

Für eine Ausbildung zum/zur Psychotherapeuten/Psychotherapeutin nach dem Psychotherapiegesetz ist eine eigene umfangreiche Ausbildung erforderlich, deren erster Teil, das so genannte „Psychotherapeutische Propädeutikum“ (Grundausbildung) bereits während des Studiums (unter Umständen unter Anrechnung bestimmter Teile des Studiums) begonnen werden kann.¹⁵²

Der Zugang zur Tätigkeit als Fachärztin/Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde („Zahnärztin/Zahnarzt“) ist seit geraumer Zeit völlig neu geregelt. Ein gesondertes Studium (Dr. med. dent.) ist ab Wintersemester 1998/1999 eingerichtet, wobei im dritten Studienabschnitt das Pflichtpraktikum im Ausmaß von 72 Wochen vorgesehen ist. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Studiums der Zahnmedizin erlangen die AbsolventInnen sofort die Berufsberechtigung. Der vormals für die Berufsausübung verpflichtende dreijährige zahnärztliche Lehrgang nach Abschluss des Studiums entfällt.

6.5.2 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Das Warten auf einen Turnusplatz stellt für AbsolventInnen der Humanmedizin eine Belastung dar. Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁵³ sehen 45% der Befragten in der Wartezeit die größte Schwierigkeit beim Berufseinstieg. Nach Möglichkeit nutzen die AbsolventInnen diese Phase für Tätigkeiten im medizinnahen Bereich, die befragten ExpertInnen nennen hier z.B. Ordinationshilfe, den Pflegedienst oder auch Anstellungen in der Pharmaindustrie. Nicht selten muss die Wartezeit allerdings notgedrungen auch mit berufsfremden Tätigkeiten und Gelegenheitsjobs – dem viel zitierte „Taxi fahren“ – überbrückt werden.

Probleme wegen mangelnder Zusatz- oder Spezialkenntnisse sowie Berufserfahrung werden von den Befragten kaum genannt.

Eine besondere Schwierigkeit in der Phase nach dem Turnus ist den befragten ExpertInnen zu Folge die lange Wartezeit bei der Vergabe von Kassenverträgen bei der Gründung einer eigenen Ordination. Die Verträge werden nach ausgeschriebenen Planstellen der Reihe nach vergeben. „Einen Platz in der vorderen Reihe bekommt man mitunter durch langjährige Berufserfahrung“, was die Situation für BerufseinsteigerInnen erheblich erschwert. Die befragten AbsolventInnen sehen

¹⁵² Siehe auch Kapitel 6.2.4.2.

¹⁵³ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

in dieser Hinsicht allerdings keine Schwierigkeiten. Vermutlich bestehen genügend Möglichkeiten, die Zeit bis zum Erhalt eines Kassenvertrages entgeltlich und facheinschlägig, z.B. als Arzt/Ärztin in einem Krankenhaus zu überbrücken.

Im Gegensatz zu HumanmedizinerInnen stellen mangelnde praktische Erfahrungen bei AbsolventInnen der Zahnmedizin eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg dar. Die AbsolventInnen haben häufig nur sehr vage Vorstellungen über das Berufsumfeld, die Berufsbedingungen, die rechtlichen Bedingungen der Berufsausübung, die Branche und das Führen einer Praxis. Außer Acht gelassen werden v.a. auch Anforderungen, die im Tätigkeitsbereich von Unternehmen (z.B.: Dentalfirmen) und Forschungsinstitutionen gestellt werden, wie bspw. die Notwendigkeit der Akquisition von KundInnen und Auftraggebern und die dafür erforderlichen Kompetenzen im Bereich der (Selbst-)Präsentation.¹⁵⁴

6.5.3 Beruflicher Werdegang und Arbeitsbedingungen

Der weitere berufliche Werdegang von ausgebildeten Ärztinnen/Ärzten ist geprägt durch die Anstellung in Krankenanstalten, der Niederlassung als AllgemeinmedizinerIn oder Facharzt/Fachärztin und anderen unter Kapitel 6.2 beschriebenen möglichen Tätigkeitsfeldern. Viele Frauen streben medizinische Nebenbeschäftigungen als zweites Standbein an, um diese im Falle einer zeitweiligen Karenzierung aus familiären Gründen fortsetzen zu können.

Die Anforderungen an den MedizinerInnen lassen sich wie in allen anderen wissenschaftlich dominierten Bereichen nicht nur auf das spezielle Fachwissen und dessen Anwendung einschränken. Sowohl in seinem Arbeits- und Privatleben als auch im Gesundheitsleben ist der/die Patient/in Teil von komplexen Systemen, ohne die sein/ihr Befinden nicht richtig eingeschätzt werden kann. Gleiches gilt auch für den Arzt. Zunehmend wichtig werden daher:

- Psychologisches und soziales Verständnis.
- Organisationswissen und Organisationstalent (Fähigkeit zur Teamarbeit, Zusammenarbeit mit angrenzenden Berufsgruppen, betriebswirtschaftliches Denken).
- Technisches Verständnis, nicht nur im Umgang mit Geräten, sondern auch im Umgang mit deren Output (Bilder, Zahlen, Prozessdaten, Statistik).
- Flexibilität und lebenslanges Lernen und Bereitschaft zur Weiterbildung, vor allem, weil mangels geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze die Karrieren in der Regel nicht den Vorstellungen zu Beginn der Ausbildung entsprechen.

Daneben bleiben als wesentliche Belastungen lange durchgehende Arbeitszeiten einschließlich Nachtdiensten und vor allem der ständige Umgang mit menschlichem Leid, Krankheit und Tod sowie das Erlebnis der eigenen Machtlosigkeit diesen gegenüber.

6.5.3.1 Anstellung im Krankenhaus

Im System Krankenhaus ist die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen und Leistungseinheiten besonders eng und muss zudem sowohl zeitlich als auch logistisch exakt koordiniert

¹⁵⁴ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 90f (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [30.6.2008].

sein. Das moderne Krankenhaus bringt – neben den berufsspezifischen Anforderungen – auch solche, wie sie für moderne Produktionsbetriebe charakteristisch sind:

- Strikte Zeitsysteme und Ablaufplanung, welche nicht nur der Effizienz dienen, sondern auch über Leben und Tod von Patienten entscheidend sein können
- Enge Kooperation zwischen den Abteilungen und Leistungseinheiten über aufwendige, teilweise EDV-gestützte Belegläufe
- Höchste Anforderungen an Dokumentation und Genauigkeit
- Enge Kooperation mit angrenzenden Berufen (Pflege, medizinisch-technische Dienste, extramuraler Bereich, Forschung, Lehre, u.a.). Dabei ist die Kompetenzabgrenzung oft fließend: Der Arzt kann nur das im Befund festhalten und für seine Diagnose nutzbar machen, was die Röntgenassistenz ins Bild gebracht hat, was die Pflege dokumentiert hat etc.
- Enge Zusammenarbeit mit anderen Krankenanstalten und Institutionen, vor allem im sozialmedizinischen Bereich

Da die Einstiegsgehälter nach Träger der Einrichtungen immens variieren und zu einem großem Teil aus diversen Zulagen, vor allem für Überstunden und Nachtdienste bestehen, lassen sich hier kaum gesicherte Aussagen machen. Mit den besten Anfangsgehältern ist in Einrichtungen der Sozialversicherungsträger zu rechnen.¹⁵⁵ Nach zehn Jahren Dienstzeit und entsprechender Dienstbeurteilung wird in diesem Bereich auch ein erhöhter Kündigungsschutz erworben.

Frauen sind zwar von den Kollektivverträgen her gleich gestellt, allerdings dürften für sie beträchtliche Barrieren beim Aufstieg in Führungspositionen existieren. Deutliche Unterschiede bestehen zudem in den einzelnen Fächern, da die Anteile in der physikalischen Medizin, der Anästhesiologie und der Kinderheilkunde überdurchschnittlich hoch, dagegen in den chirurgischen Fächern ausgesprochen niedrig sind.

Umgang mit verschiedenen PatientInnengruppen

Der Eintritt in die postpromotionelle Ausbildung stellt zugleich den Übertritt in die praktische Arbeitswelt dar. Die Mehrheit der BerufsanfängerInnen fühlt sich auf die Akutmedizin und auch auf den Umgang mit „NormalpatientInnen“ (auch wenn sie alt sind) eher gut vorbereitet. Im Umgang mit „schwierigeren“ Fällen (psychosomatisch Kranke, psychisch Schwierige, unheilbar chronisch Kranke, Sterbende) zeigen nur etwa 20 % ein aufgrund des Studiums erworbenes Selbstvertrauen.

Hier liegt auch die erste Quelle für berufliche Belastungen. Die ethische Forderung, dass MedizinerInnen für alle, die Hilfe brauchen, zu jeder Zeit alles nur irgend mögliche tun sollen – bis hin zur Verantwortung für Leben und Tod –, stellt einen ständigen Druck dar. Die daraus folgende emotionale Erschöpfung ist auch das erste Symptom des unter den MedizinerInnen weit verbreiteten Burnout-Syndroms. Es zeigt sich in chronischer Müdigkeit (oft schon beim Gedanken an die Arbeit), aber auch Schlaflosigkeit, Krankheitsanfälligkeit und in diffusen körperlichen Beschwerden. Teilung der Verantwortung durch Teamarbeit und vor allem regelmäßige Supervision können hier besonders hilfreich sein.

¹⁵⁵ Hier ist auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit weit über 90 % am höchsten.

Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen

Wenig vorbereitet finden sich die BerufsanfängerInnen auch auf die Zusammenarbeit mit ihren MitarbeiterInnen. Zwar fühlen sich über die Hälfte von ihnen wenigstens auf die Zusammenarbeit mit den MedizinerInnen gut oder wenigstens eher gut vorbereitet, auf die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen (Pflege, insbesondere aber PsychologInnen und SozialarbeiterInnen) sehen sie sich mehrheitlich dagegen eher schlecht bis sehr schlecht vorbereitet. Diese Distanz kann, wenn sie nicht rasch überwunden wird, zu einer starken Belastung bis zur Isolierung der Betroffenen selbst, aber auch zur Belastung des gesamten sozialen Gefüges in der Krankenanstalt führen.

Weniger auf die fehlende berufliche Vorbereitung als auf etablierte Vorurteile ist hingegen die mangelnde Akzeptanz von Frauen in weiten Bereichen zurückzuführen. Vor allem in den chirurgischen Fächern ist die Skepsis der Männer gegenüber Kolleginnen sehr hoch.

Probleme in der Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen können aber auch ein Symptom des psychologischen Burnouts sein, welches mit Depersonalisierung bezeichnet wird: Dazu gehören negative, oft zynische Einstellung gegenüber KollegInnen und PatientInnen, Schuldgefühle, Rückzug und Vermeidungsverhalten. Aber auch andere Burnout-Symptome wie Depression, Gehemmtheit, Hoffnungslosigkeit und Irritierbarkeit können in die Isolation führen. Das wichtigste Instrument zur Bewältigung dieser Probleme stellt auch hier die Supervision dar, die auch die entlastende Teamarbeit begleiten sollte.

Selbstvertrauen in Bezug auf verschiedene ärztlich-praktische Tätigkeiten

Eine der größten Belastungen stellt das fehlende Selbstvertrauen in eigenständige professionelle Entscheidungen dar. Dieses ist naturgemäß am Beginn der Ausbildung am größten, kann sich aber auch in der späteren Karriere beim Wechsel in eine andere Abteilung, eine neue Funktion oder beim Auftreten eines ungewohnten Krankheitsbildes¹⁵⁶ immer wieder einstellen.

Auf Aufnahmegespräch und -untersuchung, die Verabreichung von Injektionen und Infusionen, das Beruhigen von PatientInnen, die Assistenz bei Blinddarmoperationen, Entlassungsgespräch und erste Hilfeleistung fühlen sich junge MedizinerInnen noch halbwegs vorbereitet, gegebenenfalls unter Beisein von älteren FachkollegInnen oder Pflegepersonal. Weitgehend unvorbereitet sehen sie sich für Überwachungsmaßnahmen, Diagnosen, selbständige Vertretung, Medikamentenverordnung, Therapiefestlegung und selbständiges Operieren. Als beste Voraussetzung für den raschen Aufbau eines höheren Vertrauens in die eigenen Qualifikationen werden zunächst praktische Vorerfahrungen aus der Famulatur erlebt, bei zunehmender Erfahrung Teilung der Verantwortung durch Teamarbeit, Definition realistischer Ziele und Supervision.

Mangelnde Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und daraus folgende reduzierte Leistungsfähigkeit stellen zudem ein weiteres Burnout-Symptom dar, das mit der Erfahrung der Erfolgs- und Machtlosigkeit, fehlender Anerkennung und Gefühlen der Insuffizienz und Überforderung einhergeht.

¹⁵⁶ Neue Krankheitsbilder werden vor allem im Zuge der zunehmenden internationalen Mobilität von der Ausnahme zur Regel.

Arbeitszeiten

Wie bereits im Kapitel „Trends“ beschrieben, stellen lange Dienstzeiten eine Hauptbelastung für ÄrztInnen dar. Vor allem an Wochenende und während Feiertagen können Dienste (durchgängig) bis zu 49 Stunden dauern, auch wenn eine gesetzlich bestimmte Maximalarbeitszeit von 60 Stunden/Woche gilt. Bereits während des Turnus liegen Dienstzeiten bei durchschnittlich 63 Wochenstunden. Aber auch 100 Wochenstunden sind nicht gerade selten. Die finanzielle Entschädigung dafür kann die Belastung jedoch nicht auf Dauer kompensieren. Erschwert wird die zeitliche Belastung durch:

- Arbeit unter Zeitdruck
- Häufige Nacht- und Wochenendarbeit
- Durchgehende Dienste von oft mehr als 48 Stunden

Diese extrem belastenden Arbeitszeitformen führen nicht nur zu körperlichen und vegetativen Störungen. Neben Alkohol- und Medikamentenmißbrauch ist auch die Zerstörung von PartnerInnenbeziehungen eine häufige Folge. Umgekehrt lassen diese Anforderungen persönlich bereichernde Beziehungen und Bindungen kaum zu, was die Wahrscheinlichkeit des Burnouts binnen kurzem oder längerem sehr erhöht. Besonders Frauen mit familiären Verpflichtungen erleben hier Rollenkonflikte und reagieren mit Erschöpfung und Rückzug, wenn die Prioritäten nicht klar definiert sind.

Durch bessere zeitliche Organisation kann jedoch Zeitdruck vermieden und durch Teamarbeit eine Teilung der Verantwortung angestrebt werden. Dies setzt jedoch spezielle Übung im Umgang mit den anderen Berufsgruppen voraus, zunehmend auch mit den neuen Technologien.

Jüngste Entwicklungen im ärztlichen Arbeitsumfeld

Das Arbeitsumfeld von ÄrztInnen verändert sich nicht nur aufgrund soziodemographischer Faktoren, wie dem steigenden Anteil älterer PatientInnen und den damit verbundenen neuen Anforderungen an MedizinerInnen, sondern auch durch die vermehrte Technologisierung der Medizin (wie bereits im Kapitel „Trends“ erwähnt). Unter „Technologisierung“ fällt nicht nur die Verwendung neuer Diagnoseinstrumente, sondern auch die vermehrte Nutzung moderner Kommunikationsmittel zum schnelleren Daten- und Meinungsaustausch. Diese so genannte „Tele-Medizin“ ermöglicht es MedizinerInnen, an verschiedenen Standorten, über bildunterstützte EDV-Netzwerke direkt miteinander kommunizieren. Allgemein macht es der rasche Fortschritt der Diagnostik – oft als „diagnostischer Overkill“ beklagt – notwendig, aus einer überwältigenden Fülle von Daten und Befunden rasch zu einer sinnvollen Einschätzung zu kommen. Diese Daten fallen längst nicht mehr als statische „Momentaufnahme“ an, sondern als Bild eines Prozesses, eines Geschehens, in das MedizinerInnen eingreifen und die Folgen ihres Eingriffs umgehend interpretieren müssen (z.B. Intensivmedizin). Zudem ist eine gewisse Kenntnis der Methoden vorausgesetzt, wie diese Daten zustande gekommen sind. Hinzukommt die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen.

Diese Technologie-bezogenen Veränderungen erfordern gleichzeitig auch entsprechende soziale Fähigkeiten der Ärzteschaft, damit Diagnose und Therapiestrategie den PatientInnen in verständlicher Form vermittelt werden können – hier kommt der steigende Anteil älterer PatientInnen wiederum ins Spiel.

Der rasche technische Fortschritt führt bei MedizinerInnen daher häufig zu Unsicherheitsgefühlen, vor allem, wenn bereits mühsam erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten plötzlich obsolet werden. Wichtig ist hier die Planung von ausreichenden Schulungsmaßnahmen, wobei genügend Zeit für Training außer Haus und entsprechende Vertretung vorzusehen ist.

Ein anderer Eckpunkt in der Diskussion um die Veränderung des Gesundheitssystems ist der Vorschlag zur österreichweiten elektronischen Zusammenführung aller Gesundheitsdaten. Diese Zusammenführung soll die zeitaufwendige Beschaffung der Patientendaten ersetzen (Suche nach Befunden, welche bei anderen ÄrztInnen, Krankenhäusern oder Labors abgelegt sind). Bereits im Frühling 2007 stellte eine große Telekommunikations- und IT-Firma ihre technische Lösung für die Datenvernetzung vor. Vom technischen Standpunkt wäre die Datenzusammenführung also jederzeit möglich, allerdings fehle es noch an entsprechenden rechtliche und inhaltlichen Rahmenbedingungen (wer kann wann auf welche Daten zugreifen). Eine mögliche Basis dieses Vernetzungsprojektes stellt die bereits eingeführte E-Card dar, welche schon jetzt mehr als nur ein elektronischer Krankenschein ist (Speicherung chefarztpflichtiger Rezepte bzw. aller Arzneimittelabgaben eines/einer Patient/in zur Vermeidung gefährlicher Wechselwirkungen).

ÄrztInnen stehen diesen Entwicklungen kritisch gegenüber: Sie befürchten die Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen ÄrztInnen und PatientInnen, sowie einen Angriff auf die ärztliche Schweigepflicht. Außerdem stelle das elektronische Dokumentieren von Arzneimitteldaten ein Eingreifen in die ärztliche Behandlungsstrategie dar, auf welche ApothekerInnen – nach Meinung der ÄrztInnen – keinen Einfluss haben sollten. Dieser Kritikpunkt der Ärzteschaft wirft das Licht auf eine allgemeine Problematik, die sich bei der Umsetzung von vermehrter Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen zeigt: jede im Gesundheitsbereich tätige Berufsgruppe bangt um ihre Kompetenzen und um ihre selbständige Handlungsfähigkeit.¹⁵⁷

6.5.3.2 Niederlassung

Da die Niederlassung meist mit beträchtlichem Kapitaleinsatz verbunden ist, ist neben den beruflichen Qualifikationen im engeren Sinne auch kaufmännisches Verständnis vorausgesetzt. Besonders in der Aufbauphase stellt dies eine neue Belastung dar, da über dem Bemühen um den Aufbau eines eigenen Klientels auch die Sorge über die Haftung für aufgenommene Fremdmitteln schwebt.

Diese Belastungen könnten durch den Eintritt in eine Gruppen- oder Gemeinschaftspraxis deutlich reduziert werden, weshalb auch rund ein Drittel der AbsolventInnen die Organisation ihrer Praxis in der ersteren, und weniger als ein Viertel in der letzteren Form anstreben; rund drei Viertel können sich eine dieser Formen „eher schon“ vorstellen.

Die Arbeitszeitbelastung der Selbständigen ist verglichen mit den Unselbständigen im Krankenhaus vergleichsweise gering und zudem weitgehend selbst bestimmt. Zu den Ordinationsstunden von durchschnittlich 26 Wochenstunden kommen weitere 5 Stunden an administrativen Tätigkeiten, 11 Stunden an sonstigen Tätigkeiten und 5 Stunden für die Weiterbildung. Nen-

nenswerter Aufwand für Visiten fällt nur bei den PraktikerInnen und in der Kinderheilkunde an (durchschnittlich 12 Wochenstunden); hier kann dies jedoch zu einer beträchtlichen Belastung des Privatlebens führen.

Auch in der Privatpraxis gehört der Umgang mit neuen Technologien inzwischen zum Alltag, wenigstens mit deren Ergebnissen in der Diagnostik. Auch hier ist eine gewisses Kenntnis der Methoden vorausgesetzt, wie diese Daten zustande gekommen sind: Ansonsten kann es zu einer belastenden Verunsicherung kommen, wenn die Befunde mit der Erfahrung im direkten Umgang mit den PatientInnen zu vergleichen und zu interpretieren sind.

6.5.3.3 Andere unselbständige Beschäftigungsformen

Auch in den Ambulatorien entsprechen die Arbeitszeiten eher denen in anderen Berufen, vor allem wenn man berücksichtigt, dass viele Beschäftigungen dort mehr oder weniger neben einer anderen Tätigkeit erfolgen und dass dort ein erheblicher Teil der Arbeit von den medizinisch-technischen Diensten geleistet wird. Im Durchschnitt betragen die Arbeitszeiten der MedizinerInnen 27 Wochenstunden, obwohl Spitzen von bis zu 37 Wochenstunden in den Augen- und Gynäkologie/Geburtshilfe-Ambulatorien auch nicht ungewöhnlich sind.

Im Vergleich zur Arbeit im Krankenhaus sind andere Belastungen angesichts der geregelten Arbeitszeit, der überschaubareren Einheiten und der Möglichkeit zur Überweisung von PatientInnen in den Krankenhausbereich jedenfalls geringer. Umgekehrt führt gerade das Gefühl, nicht wirklich geholfen zu haben, wo doch mehr zu tun wäre, in einigen unselbständigen Bereichen (Schulärztin/Schularzt, Betriebsärztin/Betriebsarzt) zu einer zusätzlichen Belastung. Dies wird vielfach als Hinweis gewertet, diese Bereiche durch ein vollberufliches Engagement aufzuwerten.

Als besondere Belastung kommt in den medizinnahen Arbeitsfeldern oft die Befassung mit zahlreichen juristischen Fragen hinzu (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, diverse sozialrechtliche Bestimmungen auf Länderebene u.ä.) auf welche das Studium nicht vorbereitet.

6.5.3.4 Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich

Auch in der Forschung gelten in der Medizin wie in allen anderen Bereichen neue Qualitätsanforderungen. Auch hier bedingt der Einsatz neuer Technologien die Notwendigkeit zur interdisziplinären wissenschaftlichen Zusammenarbeit. Längst ist es beispielsweise Standard, die Ergebnisse selbst kleiner Versuchsreihen mit statistischen Methoden abzusichern bzw. solche Ergebnisse aus anderen Versuchen zu interpretieren.

Belastend wird am Wissenschaftsbetrieb vor allem der hohe Konkurrenzdruck empfunden, beispielsweise der Zwang, möglichst viel und rasch zu publizieren, auch wenn (noch) keine eindeutigen Ergebnisse im Sinne der Arbeitshypothese vorliegen. Die Unsicherheit, nicht alles Notwendige für die eigene Karriere unternommen zu haben, führt dann oft zu unkontrollierter und unbezahlter Mehrarbeit sowie physischer Überlastung, wozu sich Minderwertigkeitsgefühle einstellen, weil die eigentliche medizinische Aufgabe am Menschen zu kurz kommt.

¹⁵⁷ Vgl. Flenreiss, Gerhard/Rümmele, Martin (2008): Medizin vom Fließband. Die Industrialisierung der Gesundheitsversorgung und ihre Folgen. Wien/New York, Springer.

6.6 Berufsorganisationen und Vertretungen

6.6.1 Österreichische HochschülerInnenschaft

Die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) dient als Anlaufstelle während des Studiums. Allerdings sollten für Informationen betreffend die Möglichkeiten und Aussichten in der späteren Berufskarriere bereits während des Studiums die entsprechenden Partner (ProfessorInnen, Krankenanstalten, Lehrpraxen etc.) kontaktiert und nach Möglichkeit Praxiserfahrung bei diesen erworben werden. Die ÖH ist an allen Universitäten in Österreich vertreten. Adresse: Bundesvertretung der Österreichischen HochschülerInnenschaft, Taubstummengasse 7–9, 4. Stock, 1040 Wien, Tel.: 01 3108880, Fax: 01 3108880-36, Internet: www.oeh.ac.at, E-Mail: oeh@oeh.ac.at

6.6.2 Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer

Seit 1.1.2006 erfüllt die Österreichische Zahnärztekammer neben der Österreichischen Ärztekammer eine eigenständige gesetzliche Behördenfunktion. Die beiden Kammern führen bei Ärzten/Ärztinnen bzw. ZahnmedizinerInnen die Eintragung in die „Ärzteliste“ durch und entscheiden damit über das Recht auf Berufsausübung. Sie verhandeln die Verträge der Niedergelassenen gegenüber den Kassen, d.h. die Kassenhonorare und die Planstellen. Da die Kollektivverträge der Unselbständigen von der Gewerkschaft ausgehandelt werden, sodass für diesen Bereich weniger Verwaltungsaufwand anfällt, ist die Kammerumlage für die Selbständigen höher. Mit der Kammerumlage werden auch Beiträge für den „Wohlfahrtsfonds“ eingehoben, den ebenfalls die Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer verwaltet, und der ein breites Spektrum an Versicherungen einschließlich der Pensionsvorsorge bietet. Im Falle der Unselbständigen führt dies allerdings zu einer Doppelversicherung, sodass deren Beiträge entsprechend niedriger sind.

Bei der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer sind vor allem rechtliche und haftungsrechtliche Informationen sowie Auskünfte in Ausbildungsfragen zu erhalten. Die Ärztekammer unterhält eine eigene „Jobbörse“, die allerdings nicht die gleiche Vollständigkeit beansprucht, wie etwa die Warteliste des Krankenanstaltenverbundes in Wien (MA17).

Daneben bietet die Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer Seminare in Bereichen an, die nicht durch das Studium abgedeckt werden, wie Praxiseröffnung, Management, EDV, Wirtschaftlichkeit, Praxisschließung, aber auch in mehreren fachmedizinischen Bereichen sowie in der Alternativ- und Komplementärmedizin. Die Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer sind mit einer jeweiligen Landesorganisation in allen neun Bundesländern vertreten.

Adressen: Österreichische Ärztekammer, Weihburggasse 10–12, 1010 Wien, Tel.: 01 51501-0, Fax: 01 51501-209, E-Mail: aekwien@aekwien.or.at, Internet: www.aerztekammer.at, Pressestelle und Verlag der Österreichischen Ärztekammer (Broschürenversand): Nibelungengasse 13, 1010 Wien, Tel.: 01 5131833-DW, Fax: 01 5131833-24, E-Mail: presse.verlag@oak.at, Internet: www.aerzteverlagshaus.at

Österreichische Zahnärztekammer, Kohlmarkt 11/6, 1010 Wien, Tel.: 050511-0, Fax: 050511-1167, E-Mail: office@zahnaerztekammer.at, Internet: www.zahnaerztekammer.at

6.6.3 Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA – www.gpa.at), Sektion Sozialversicherung vertritt die Angestellten in den Einrichtungen der 28 Sozialversicherungsträger in Österreich, zusammen etwa 1.400 Ärztinnen und Ärzte. Darunter fallen vor allem 7 Unfallkrankenhäuser, zahlreiche Kassenambulatorien und Rehabilitationszentren. Die Gewerkschaft vida (www.vida.at) vertritt die Angestellten der privaten Krankenanstalten, darunter vor allem auch die der konfessionellen Spitäler. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vertritt die Angestellten der gemeindeeigenen Krankenanstalten. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD – www.goed.at) vertritt die UniversitätslehrerInnen. Die Gewerkschaft ist vor allem für die Aushandlung der Kollektivverträge zuständig. Sie betreibt keine eigene Form der Stellenvermittlung, es existiert auch keine zentrale Turnusvertretung. Im Betriebsrat sind die MedizinerInnen neben den anderen ArbeitnehmerInnen vertreten. An über 60% der Ausbildungsstätten existiert jedoch eine eigene Vertretung für Turnusärztinnen und Turnusärzte. Die Zuständigkeit der Ärztekammer für Kassenverträge bewirkt zudem eine gewisse Aufgabenteilung, welche die Rolle der Gewerkschaft bei der Vertretung der unselbständig beschäftigten MedizinerInnen aufwertet. Die Gewerkschaft bietet auch Zuschüsse für die regelmäßige Fortbildung. Der ÖGB (www.oegb.at) ist mit Landesorganisationen in allen neun Bundesländern vertreten.

6.6.4 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

In allen Belangen des Dienstrechtes und des Dienstnehmerschutzes ist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK) zuständig. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Gewerkschaft und Betriebsrat nicht unmittelbar präsent sind. Die AK ist mit einer jeweiligen Landesorganisation in allen neun Bundesländern vertreten und bietet auch eine Bildungsberatung an. Adresse: Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165, Internet: www.arbeiterkammer.at

6.6.5 Sonstige Organisationen

Im medizinischen Bereich besteht eine Vielzahl nationaler wie auch internationaler medizinisch-wissenschaftlicher Gesellschaften, deren Ziel primär in der Kommunikation der FachvertreterInnen liegt (Fachtagungen, Symposien). Über folgende Fachgesellschaften und Verbände können unter den unten angegebenen Links Informationen eingeholt werden:¹⁵⁸

- Berufsverband Österreichischer Internisten (BÖI) – www.boei.or.at
- Ganzheitsmedizin Online – www.ganzheitsmed.at
- Gesellschaft für Akupunktur (GFA) – www.akupunktur.at
- Gesellschaft für Homöopathie (GFH) – www.homoeopathie.at
- Gesellschaft für Neuraltherapie (GFN) – www.neuraltherapie.at
- Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin (AAM) – www.aam.at
- Österreichische Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin (ÖGAM) – www.oegam.at

¹⁵⁸ Aufgrund der großen Vielzahl an fachspezifischen Vereinigungen wird an dieser Stelle nur eine Auswahl geliefert.

- Österreichische Gesellschaft für Chirurgie – www.chirurgie-ges.at
- Österreichische Gesellschaft für Gastroenterologie (ÖGGH) – www.oeggh.at
- Österreichische Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (OEGGG) – www.oeggg.at
- Österreichische Gesellschaft für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde (HNO) – www.hno.at
- Österreichische Gesellschaft für Handchirurgie – www.handchirurgie-ges.at
- Österreichische Gesellschaft für Hämatologie und Onkologie (ÖGHO) – www.oegho.at
- Österreichische Gesellschaft für Lungenerkrankungen und Tuberkulose (ÖGLUT) – www.oeglut.at
- Österreichische Gesellschaft für Nuklearmedizin – www.ogn.at
- Österreichische Gesellschaft für Notfall und Katastrophenmedizin – www.notarzt.at
- Österreichische Gesellschaft für Pathologie – www.pathology.at
- Österreichischen Pharmakologischen Gesellschaft (APHAR) – www.aphar.at
- Österreichische Gesellschaft für Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie – www.plastischechirurgie.org
- Österreichische Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (ÖGSM) – www.sportmedizingesellschaft.at
- Österreichische Gesellschaft für Unfallchirurgie (ÖGU) – www.unfallchirurgen.at
- Österreichische Gesellschaft für Zytologie – www.cytology.at
- Österreichische Ophthalmologische Gesellschaft – www.augen.at
- Vereinigung kontaktlinsenangepasster Augenärzte – www.augenkontakt.at
- Wiener Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin (WIGAM) – www.wigam.at

Des Weiteren erfolgt die Vertretung von (wissenschaftspolitischen) Interessensfragen, Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf neue wissenschaftliche Erkenntnisse, z.B. aber auch die Bearbeitung von Organisationsfragen der (außeruniversitären) Forschung in größeren Krankenanstalten (Forschungsfinanzierung, z.B. durch EU-Mittel). Andere Organisationen wie etwa die Vereinigung Österreichischer Ärztinnen und Ärzte (www.vereinigung.at) und der UniversitätslehrerInnenverband (ULV – www.ulv.ac.at) dienen vor allem dem Erfahrungs- und Informationsaustausch.

Das Arbeitmarktservice (AMS) vermittelt keine Stellen, die im Rahmen der Wartelisten oder der Jobbörse der Ärztekammer angeboten werden, sondern nur Stellen als Ordinationsvertretung, beim Rettungsdienst oder in Privatkliniken und -ambulatorien. Daneben versucht das AMS im Rahmen der Studierendenberatung die Motive der StudienanfängerInnen zu hinterfragen und über die bevorstehenden Belastungen zu informieren. Das AMS ist mit BerufsInfoZentren (BIZ) in allen größeren Städten sowie mit dem internationalen Jobcenter in Wien und Innsbruck vertreten. AMS im Internet: www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo

Das Informationsservice des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF – www.bmwf.gv.at oder www.portal.ac.at) hat die Aufgabe, Auskünfte zu erteilen, so z.B. über die verschiedenen Studienmöglichkeiten an den Universitäten und Fachhochschulen, Studienrecht, Auslandsstipendien. Adresse: Informationsservice des BMWF, Minoritenplatz 5, 1014 Wien, Tel.: 01 53120-0, Fax: 01 53120-9099, E-Mail: infoservice@bmwf.gv.at.

7 Adressen

7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

Arbeitmarktservice Burgenland Permayerstraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at	Arbeitmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.steiermark@ams.at
Arbeitmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at	Arbeitmarktservice Tirol Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at
Arbeitmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at	Arbeitmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Arbeitmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederosterreich@ams.at	Arbeitmarktservice Wien Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.wien@ams.at
Arbeitmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.salzburg@ams.at	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
BIZ in Niederösterreich	
Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 Uhr	Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	St. Pölten Tel.: 02742 309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Oberösterreich	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 Uhr
BIZ in Salzburg	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 Uhr	
BIZ in der Steiermark	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

BIZ in Tirol	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903-200 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–15 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
BIZ in Vorarlberg	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
BIZ in Wien	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akooe.at	Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: www.arbeiterkammer.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at
Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at	Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: praesidium@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at	Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907-2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at	WIFI Steiermark Körblergasse 111-113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905-7777 E-Mail: info@wktrol.at
WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at
WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

8 Literatur

8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – www.bmwf.gv.at

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

AMS Österreich – Downloads unter www.ams.at/berufsinfo

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus-

sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn

Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

Studien- und Karriereführer

3S (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien

3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien

3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche	www.ams.at/praxismappe
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach

8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen
Die andere Laufbahn	
Perspektive Beruf	
Zurück in den Beruf	
Services	
Beihilfen und Förderungen	
AMS-Angebote für Frauen	
Frauen mit Zukunft	
Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	

8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen?	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere	
Zugangsberechtigungen	
Kontakt: Wohin wenden?	
Das Höchstzahlenmodell	
Information für neue EU-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

9 Links

9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
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 Linz	www.uni-linz.ac.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tugraz.at
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu-wien.ac.at
Montanuniversität Leoben	www.unileoben.ac.at
Medizinische Universität Wien	www.meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz	www.meduni-graz.at
Medizinische Universität Innsbruck	www.i-med.ac.at
Veterinärmedizinische Universität Wien	www.vu-wien.ac.at
Akademie der Bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für Angewandte Kunst in Wien	www.angewandte.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	www.khs-linz.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	ww.bruckneruni.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Konservatorium Wien	www.konservatorium-wien.ac.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.at
Studien Wegweiser Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	www.wegweiser.ac.at
Akademisches Portal Österreich Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	www.portal.ac.at
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	www.oead.at
Studienbeihilfenbehörde Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.stipendienrechner.at
Dualer Studienführer Informationen zum berufs begleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oeaw.ac.at
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	International College of Tourism and Management (ITM) Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---	--

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	---------------

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)	www.bmwf.gv.at
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaft“ – „Unternehmensgründung“)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“) Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Pischwanger	www.pendlpischwanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	www.plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com

MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com
it-jobs/sales-jobs/executive-jobs	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

BFI Österreich – Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung – Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA – Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform – Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank	http://weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk – Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) – Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung – Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforums Oberösterreich zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bukeb.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

Die AMS Förderung – Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF – Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer – 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschluss Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschluss.at
Tiroler Bildungsförderung – Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gov.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung – Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen
abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karezierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Initiative „Die Industrie ist weiblich“ Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	www.arbeiterkammer.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests	www.wifi.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	www.ams.at/biz
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge