

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium  
Philosophie, Geschichte, Kunst- und Kulturwissenschaften**

**Medieninhaber**

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ

1203 Wien, Treustraße 35–43

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1014 Wien, Minoritenplatz 5

5. aktualisierte Auflage, November 2004

**Teil A – Studieninformation**

Text und Redaktion

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Christine Kampf

**Teil B – Beruf und Beschäftigung**

Redaktion

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ

Volker Eickhoff, René Sturm

Text

Lena Doppel, Brigitte Mosberger

**Umschlag**

ideenmanufactur, 1020 Wien

**Grafische Bearbeitung**

Paul Lanz, 1090 Wien

**Druck**

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

**ISBN**

3-85495-177-9

**Philosophie  
Geschichte  
Kunst- und Kulturwissenschaften**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>Teil A – Studieninformation</b>	<b>10</b>
Studieninformation allgemein	10
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	13
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung</b>	<b>21</b>
<b>Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt</b>	<b>21</b>
1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation	21
Auswirkungen auf das Studienverhalten	23
Arbeitslosigkeit	24
Neue Karriereverläufe und Flexibilität	26
Atypische Beschäftigung und Prekarität	26
Privat- und Familienleben	27
2 Erwartungen und Wirklichkeit	28
Berufssituation und Berufsalltag	28
Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	30
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	32
Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	32
Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie	33
Mentoring	34
4 Unterstützung beim Berufseinstieg	36
Placement und Career Services	36
Studien- und Berufsinformationsmessen	36
Elektronische Möglichkeiten der Jobsuche	37
Selbständigkeit	39
Nützliche Tools zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung	41

## **Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen 42**

### **Philosophie 42**

1	Berufsbezeichnungen	42
2	Beschäftigungsbereiche	42
2.1	Überblick	42
2.2	Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufs- anforderungen	42
3	Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	45
4	Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	45
5	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	46
6	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	50
7	Fachliteratur und -zeitschriften	51

### **Geschichte 53**

1	Berufsbezeichnungen	53
2	Beschäftigungsbereiche	53
2.1	Überblick	53
2.2	Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufs- anforderungen	54
3	Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	55
4	Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	56
5	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	57
6	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	60
7	Fachliteratur und -zeitschriften	61

### **Kunstwissenschaften 63**

1	Berufsbezeichnungen	63
2	Beschäftigungsbereiche	63
2.1	Überblick	63
2.2	Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufs- anforderungen	65
3	Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	67
4	Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	67
5	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	68

6	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	71
7	Fachliteratur und -zeitschriften	72

### **Kulturwissenschaften 75**

1	Berufsbezeichnungen	75
2	Beschäftigungsbereiche	75
2.1	Überblick	75
2.2	Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufs- anforderungen	76
3	Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	77
4	Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	78
5	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	79
6	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	83
7	Fachliteratur und -zeitschriften	83

### **Anhang 86**

1	Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst	86
2	Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen	90
3	Informationsstellen und Informationsbroschüren	92
4	Universitäten im Internet	94

## Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Studienrichtungen in den Bereichen Philosophie, Geschichte, Kunst- und Kulturwissenschaften 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 und die Hochschulberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die Mikrozensus-Erhebungen sowie ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria und Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom AMS Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen 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 durchführt.

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

# Teil A – Studieninformation

## Philosophie

**Geschichte, Alte Geschichte und Altertumskunde und Ur- und Frühgeschichte  
Kunstwissenschaften (Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft,  
Theaterwissenschaft)**

**Kulturwissenschaften (Völkerkunde, Volkskunde)**

## Studieninformation allgemein

### Allgemeine Vorbemerkung

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

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

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

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

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

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem »neuen« Curriculum zu unterstellen.

### Weitere Informationen

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen Hochschülerschaft herausgegebene Broschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule«. Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur publizierten Broschüre »Weiterbildung an Universitäten« sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur herausgegebene Broschüre »Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura«.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBL) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf den Homepages zu finden.

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

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

- Universität Wien, [www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)
- Universität Graz, [www.kfunigraz.ac.at](http://www.kfunigraz.ac.at)
- Universität Innsbruck, [www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)
- Universität Salzburg, [www.sbg.ac.at](http://www.sbg.ac.at)
- Universität Klagenfurt, [www.uni-klu.ac.at](http://www.uni-klu.ac.at)

### Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung<sup>1</sup> oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

Absolvent/inn/en einer höheren Schule ohne Pflichtgegenstand Latein müssen bis vor der letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Latein ablegen. Diese Zusatzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zwölf Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde (nicht für das Studium der Theaterwissenschaft, der Volkskunde und der Völkerkunde erforderlich!).

Für das Studium Alte Geschichte und Altertumskunde und Klassische Archäologie ist Latein bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen und zusätzlich zu Latein ist

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

bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch nachzuweisen (wenn Griechisch kein Pflichtgegenstand an der höheren Schule war). Diese entfällt, wenn Griechisch nach der 8. Schulstufe im Ausmaß von mindestens 12 Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

### Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magisterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie setzen den Abschluss eines Diplom- oder Magisterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraus, sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von 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 Kandidat aus den Pflicht- und Wahlfächern seines Studiums selbständig aus und ersucht einen seiner Lehrbefugnis nach zuständigen Universitätslehrer um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom Betreuer und einem weiteren Begutachter beurteilt.

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

## Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2004)

### Philosophie

#### Diplomstudium Philosophie an der Universität Wien

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXXII (Nr. 319), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXV (Nr. 222) und Stk. XXX (Nr. 286)

[http://homehobel.phl.univie.ac.at/files/studienplan\\_neu.html](http://homehobel.phl.univie.ac.at/files/studienplan_neu.html)  
[www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html](http://www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### Diplomstudium Philosophie an der Universität Graz

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk.16g

[www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spphilosophie.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spphilosophie.html)

[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### Bakkalaureatsstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826) i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/63/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/63/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer

*Akad. Grad:* Bakk. phil.

#### Magisterstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826) i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/63/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/63/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### Diplomstudium Philosophie an der Universität Salzburg

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 203)

[www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2001/GW-Phil2001.PDF](http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2001/GW-Phil2001.PDF)

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 114 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### Diplomstudium Philosophie an der Universität Klagenfurt

*Curriculum:* MBl. 1998/99, Stk. 37 (Nr. 351), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 17e (Nr. 236)

[www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/ipg99.htm](http://www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/ipg99.htm), [www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp](http://www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 2.465 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 40% Frauen. Im selben WS haben 557 Studierende mit diesem Studium

begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 44% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 82 Studierende (35% davon Frauen), wovon 6 das Bakkalaureatsstudium (2 davon waren Frauen), das Studium abgeschlossen.

## **Geschichte, Alte Geschichte, Ur- und Frühgeschichte**

### **Geschichte**

#### **Diplomstudium Geschichte an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXVIII (Nr. 290) i.d.F. Stk. XL (Nr. 398), Stk. XLIII (Nr. 416) und MBl. 2002/03, Stk. VI (Nr. 37) Stk. VIII (Nr. 59), Stk. XV (Nr. 109) und Stk. XXX (Nr. 290)  
[www.univie.ac.at/Geschichte-Meta/studium/s\\_sp\\_dipl1.html](http://www.univie.ac.at/Geschichte-Meta/studium/s_sp_dipl1.html)  
[www.univie.ac.at/Geschichte](http://www.univie.ac.at/Geschichte)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 110 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Geschichte an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 18d  
[www.uni-graz.at/zv1www/mi030627d.pdf](http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627d.pdf)  
[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Geschichte an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 64 (Nr. 827) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 288)  
[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/64/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/64/mitteil.pdf)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Geschichte an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 1999/2000, Stk. 56 (Nr. 279)  
[wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2000/gw-gesch2000.pdf](http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2000/gw-gesch2000.pdf)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Geschichte an der Universität Klagenfurt**

*Curriculum:* MBl. 1998/99, Stk. 39 (Nr. 353), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 17d (Nr. 235)  
[www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/his99.htm](http://www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/his99.htm)  
[www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp](http://www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 3.445 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 40% Frauen. Im selben WS haben 680 Studierende mit diesem Studium

begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich zwischen 47% und 49% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 196 Studierende (fast 52% davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

### **Alte Geschichte und Altertumskunde**

#### **Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 313) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XVIII (Nr. 147)  
[www.univie.ac.at/alte-geschichte/Studienplan.html](http://www.univie.ac.at/alte-geschichte/Studienplan.html)  
[www.univie.ac.at/alte-geschichte](http://www.univie.ac.at/alte-geschichte)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 114 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 18f  
[www.uni-graz.at/zv1www/mi030627f.pdf](http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627f.pdf)  
[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 117 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 66 (Nr. 829)  
[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/66/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/66/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 118 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 51 (Nr. 199)  
[wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/gw-alteg2003.PDF](http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/gw-alteg2003.PDF)  
[www.sbg.ac.at/age/aegfz/einf\\_ssp\\_maef.html](http://www.sbg.ac.at/age/aegfz/einf_ssp_maef.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 177 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 57% Frauen. Im selben WS haben 33 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 66% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 5 Studierende das Studium abgeschlossen, 1 davon war eine Frau.

### **Ur- und Frühgeschichte**

#### **Diplomstudium Ur- und Frühgeschichte an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 1998/99, Stk. XXIII (Nr. 109)  
[www.univie.ac.at/urgeschichte/kovo/stuko/studpl.html](http://www.univie.ac.at/urgeschichte/kovo/stuko/studpl.html), [www.univie.ac.at/urgeschichte](http://www.univie.ac.at/urgeschichte)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Bakkalaureatsstudium Ur- und Frühgeschichte sowie Mittelalter- und Neuzeitarchäologie an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2002/31/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2002/31/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 104 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Bakk. phil.

**Magisterstudium Ur- und Frühgeschichte sowie Mittelalter- und Neuzeitarchäologie an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2002/31/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2002/31/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 2 Semester, 16 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 283 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 45% Frauen. Im selben WS haben 32 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 70% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 9 Studierende (44% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

**Kunstwissenschaften****Klassische Archäologie****Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 275) i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 62)

[www.univie.ac.at/Klass-Archaeologie/03L/Stplneu.html](http://www.univie.ac.at/Klass-Archaeologie/03L/Stplneu.html), [www.univie.ac.at/Klass-Archaeologie](http://www.univie.ac.at/Klass-Archaeologie)

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

Es sind Lehrgrabungen im Ausmaß von 10 Semesterstunden und Exkursionen im Ausmaß von 5 Semesterstunden nachzuweisen.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 17j

[www.uni-graz.at/zvwww/studplan/sparchaeologie.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/sparchaeologie.html)

[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Ab dem 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Klassische Archäologie
- Studienzweig Provinzialrömische Archäologie/Archäologie des Ostalpenraums

Es sind mindestens 10 Tage Exkursion – davon möglichst eine Auslandsexkursion und 10 Tage Lehrgrabung zu absolvieren.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 79 (Nr. 855)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/79/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/79/mitteil.pdf)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 339)

[wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2001/gw-klass-arch.pdf](http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2001/gw-klass-arch.pdf)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 415 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 68% Frauen. Im selben WS haben 81 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 80% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 25 Studierende (72% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

**Kunstgeschichte****Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 276), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. VI (Nr. 36), Stk. XXIX (Nr. 269 und 275)

<http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/basisdbdocs/mtbl/pdf/14.06.2002.pdf>

[www.univie.ac.at/kunstgeschichte-institut](http://www.univie.ac.at/kunstgeschichte-institut)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 18n

[www.uni-graz.at/zv1www/mi030627n.pdf](http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627n.pdf)

[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 105 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 71 (Nr. 834), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 33 (Nr. 408)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/71/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/71/mitteil.pdf)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Bakkalaureatsstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

[wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf](http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 75 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Bakk. phil.

**Magisterstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

[www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf](http://www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf)

*Curriculumdauer:* 3 Semester, 25 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 2.747 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 79% Frauen. Im selben WS haben 626 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 80% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 90 Studierende (83% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

**Musikwissenschaft****Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 277), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIV (Nr. 213)

und Stk. XXIX (Nr. 270), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 63)

[www.univie.ac.at/Musikwissenschaft/studienplan.html](http://www.univie.ac.at/Musikwissenschaft/studienplan.html)

[www.univie.ac.at/Musikwissenschaft/info\\_g.html](http://www.univie.ac.at/Musikwissenschaft/info_g.html)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 18b

[www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spmusik.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spmusik.html)

[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 100 Semesterstunden. Im Laufe des Studiums ist eine musikwissenschaftliche Praxis von mindestens 2 Wochen zu absolvieren und ein internes Praktikum von 2 Semesterstunden.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Diplomstudium an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 76 (Nr. 852)

[www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/76/mitteil.pdf](http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/76/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Bakkalaureatsstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 52 (Nr. 163)

[www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040623-musik-tanz.htm](http://www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040623-musik-tanz.htm), [www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp](http://www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 84 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Bakk. phil.

**Magisterstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg**

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 52 (Nr. 163)

[www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040623-musik-tanz.htm](http://www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040623-musik-tanz.htm)

[www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp](http://www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 30 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 828 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 57% Frauen. Im selben WS haben 239 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 60% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 37 Studierende (51% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

**Theaterwissenschaft****Diplomstudium Theaterwissenschaft an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 337), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 266)

[www.univie.ac.at/Theaterwissenschaft](http://www.univie.ac.at/Theaterwissenschaft)

[www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html](http://www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html)

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

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 1.882 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 76% Frauen. Im selben WS haben 716 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 77% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 59 Studierende (83% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

**Kulturwissenschaften****Völkerkunde****Diplomstudium Völkerkunde an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 312), i.d.F. MBl. Stk. XXXVII (Nr. 370) und

MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 115)

[www.univie.ac.at/voelkerkunde/nusite/pdfs/studneu.pdf](http://www.univie.ac.at/voelkerkunde/nusite/pdfs/studneu.pdf)

[www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html](http://www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

**Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 1.722 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 77% Frauen. Im selben WS haben 439 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 80% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 83 Studierende (77% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

### **Volkskunde (Ethnologia Europaea)**

#### **Diplomstudium Volkskunde an der Universität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. XXXII (Nr. 322), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 273) und Stk. XXXI (Nr. 297)

[www.univie.ac.at/volkskunde/studium/plan.html](http://www.univie.ac.at/volkskunde/studium/plan.html)

[www.univie.ac.at/volkskunde/institut/ects](http://www.univie.ac.at/volkskunde/institut/ects)

*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester empfohlen.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Diplomstudium Volkskunde an der Universität Graz**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 17e

[www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spvolkskunde.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spvolkskunde.html)

[www.kfunigraz.ac.at/4students/index\\_angebote.html](http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html)

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester empfohlen.

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Bakkalaureatsstudium Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

[www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf](http://www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer

*Akad. Grad:* Bakk. phil.

#### **Magisterstudium Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck**

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

[www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf](http://www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf)

*Curriculumdauer:* 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer

*Akad. Grad:* Mag. phil.

#### **Studierendenzahlen**

Im WS 2003 waren insgesamt 480 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 77% Frauen. Im selben WS haben 111 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 70% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 34 Studierende (63% davon Frauen) ihr Studium beendet, wovon 1 männlicher Studierender das Bakkalaureatsstudium, die anderen ein Diplomstudium abgeschlossen haben.

## **Teil B – Beruf und Beschäftigung**

### **Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt**

#### **1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation**

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

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

»(...) die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen trifft diesmal alle Bildungsschichten. Besonders deutlich ist der negative Trend bei Akademikerinnen: Männliche Uni- und Fachhochschulabsolventen sehen für sich um sechs Punkte verschlechterte Arbeitsmarktchancen (Rückgang von 55 auf 49 Punkte). Bei den Frauen dieser Bildungsschicht ist der Index gar um volle zehn Punkte, von 54 auf 44, abgestürzt. Der traditionelle Vorsprung von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt ist damit verschwunden, derzeit haben Personen mit Matura oder Fach- bzw. Handelsschulabschluss bessere Chancen.«<sup>2</sup>

Obwohl vor allem den GeisteswissenschaftlerInnen seit Jahren sich verschlechternde Möglichkeiten am Arbeitsmarkt prognostiziert werden,<sup>3</sup> ist die Arbeitslosigkeit derzeit (2004) unter den GeisteswissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen Studienrichtungen (z.B. Medizin oder Rechtswissenschaften) nach wie vor gering, was u.a. auf ihre steigende Flexibilität und den Erwerb von Berufserfahrung bereits während des Studiums zurückzuführen ist.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Arbeitsklimaindex: 3. Dezember 2003: Depression am Stellenmarkt; [www.arbeitsklima.at](http://www.arbeitsklima.at)

<sup>3</sup> Vgl. Keplinger, Maria: Auftragsforschung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zur Thematik »Hochschulbildung und Beschäftigung« In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien. 2000, S. 17.

<sup>4</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer.

Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen sogenannter »Orchideenfächer«.

Die Entwicklung geisteswissenschaftlicher Forschung ist stark von öffentlicher Finanzierung abhängig. Ein Großteil der begrenzt zur Verfügung stehenden (privaten) Forschungsmittel fließt in naturwissenschaftliche oder technische Projekte, deren Ergebnisse wirtschaftlich direkter verwertbar sind.

An außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten sich nur sehr leicht steigende, an den Universitäten stagnierende Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund der Reduktion von zu besetzenden Planposten.

Die Beschäftigungssituation im Berufsfeld Musik und Kunst ist v.a. gekennzeichnet durch einen schwierigen Berufseinstieg sowie eine steigende Anzahl freier Beschäftigungsverhältnisse: »Die Zahl freier Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer eines Projekts im Gegensatz zu fixen Anstellungen wird im Beobachtungszeitraum bis 2007 weiter zunehmen. Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren. Früher fest angestellte Theaterhilfskräfte werden heute großteils als Teilzeitkräfte über Personalfirmen angemietet.«<sup>5</sup> Die Beschäftigungschancen sind regional sehr unterschiedlich, v.a. der Bundeshauptstadt kommt durch das große Kultur- und Kunstangebot eine zentrale Stellung zu. Ein geringes Stellenangebot und die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert auch den Kunsthandel: »Die Personalsituation im Kunsthandel ist schwierig. Es werden sehr viele unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse gefordert, die Bezahlung ist jedoch meistens kaum adäquat. Vor allem Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer sehen im Bereich des Kunsthandels Berufsmöglichkeiten. Das Problem besteht darin, dass viele Anstellungssuchenden zwar theoretisch hervorragend ausgebildet sind, praktisch jedoch – was etwa klassische Bürotätigkeiten, Umgang mit dem Computer und betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse betrifft – unterqualifiziert sind und über wenig bis keine Arbeitserfahrung verfügen. Nicht selten existiert eine gewisse Frustration, da die akademische Ausbildung nicht den zu erfüllenden Aufgaben in den Institutionen und Betrieben entspricht. Dieser Bereich ist zusätzlich durch ein geringes Angebot an Stellen gekennzeichnet. Die Betriebsgröße im Kunsthandel lässt aus Kostengründen meist keine fixen Anstellungsverhältnisse zu, da es sich in sehr vielen Fällen um Kleinbetrieben (mit weniger als fünf Beschäftigten) handelt. Die Qualifikation des Allrounders ist für den Kunsthandel extrem relevant. Daraus resultiert die Tatsache, dass verstärkt freie Mitarbeiter eingestellt werden oder Arbeitsaufträge auf Werkvertragsbasis erteilt werden.«<sup>6</sup>

5 Vgl. AMS Qualifikations-Barometer.

6 Erster österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Wien, 2003, S. 57.

Der Beschäftigtenstand bei JournalistInnen und RedakteurInnen sowie MitarbeiterInnen von Verlagen ist sinkend, bei gleichzeitiger Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen: »Österreich ist ein relativ kleines Medienland, das z.B. im Zeitungs- und Zeitschriftenmarkt neben der Präsenz der deutschen Verlage und Titel durch eine hohe Konzentration im Bereich der österreichischen Verlage gekennzeichnet ist. Die Entwicklung nach dem Boom rund um das Jahr 2000 ist generell rückläufig; es muss gespart werden, was dazu führt, dass Titel gekürzt oder eingestellt werden und teilweise Personal abgebaut wird. Die Arbeitsmarktbedingungen haben sich dadurch allgemein verschlechtert. Im Bereich der journalistischen Berufe gibt es heute mit geschätzt bis zu 500 Personen (2003) eine gegenüber früheren Jahren hohe Zahl von Arbeitslosen, zudem drängen neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen auf den Arbeitsmarkt und StudentInnen bemühen sich um meist unbezahlte Praxissemester. Die Situation wird sich im Beobachtungszeitraum bis 2007 nicht verbessern. Im Bereich der Neuen Medien ist nach dem Boom und dem nachfolgenden Einbruch eine Stabilisierung eingetreten, mit einer kontinuierlichen leichten Aufwärtsbewegung ist zu rechnen.«<sup>7</sup>

### Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Folgen auf das Studienverhalten.<sup>8</sup> Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

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

Tendenziell scheint das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings zunehmend von einem unkritischen Konsumieren von Studieninhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt zu sein. Der Wunsch

7 AMS-Qualifikations-Barometer.

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

nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst.

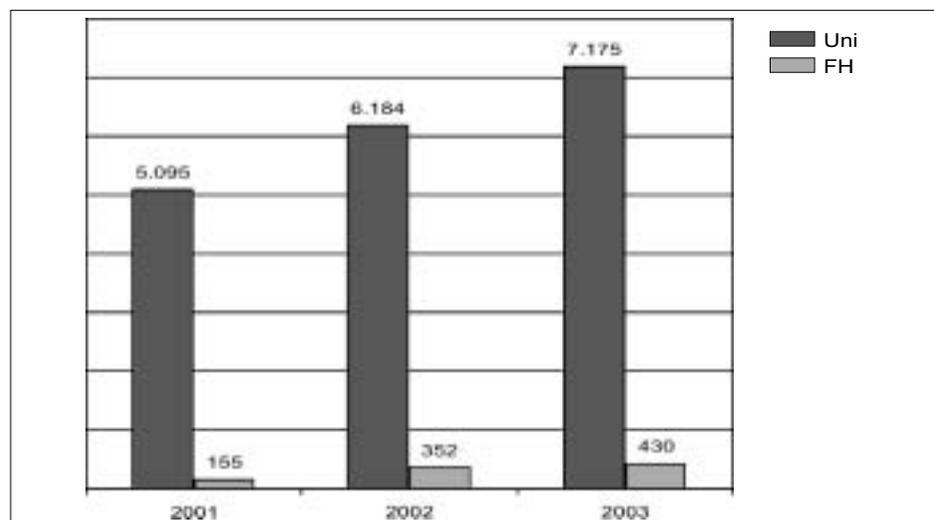
Eine andere Verhaltensstrategie ist eine individuelle Verlängerung der Studienzeiten, um den wartenden Arbeitsmarktproblemen möglichst lange aus dem Weg zu gehen bzw. um den Übergang in das Beschäftigungssystem sukzessive zu gestalten.

Die Verlängerung der Studienzzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Auch die grundsätzliche Entscheidung überhaupt ein Studium zu absolvieren, könnte in Zukunft verstärkt von den unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten geprägt sein. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Eine brüchige, unsichere Berufsperspektive kann bei Angehörigen der Unterschichtfamilien eher zum Verzicht auf das Studium führen.

### 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 Akademikerarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator.<sup>9</sup>

#### Entwicklung der AkademikerInnenarbeitslosigkeit 2001 (Okt.) bis 2003 (Okt.)



Quelle/Grafik: AMS Österreich

<sup>9</sup> Vgl. UNI 2/2002 S. 36.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003 waren 6.978 AkademikerInnen (2,9%) arbeitslos. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf, im Vergleich zum Vorjahr (2,6%) ist der Anstieg um 0,3% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.<sup>10</sup> Betroffen sind laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS alle Studienrichtungen sowie Berufsgruppen, insbesondere aber JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen.

#### Vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtung und Geschlecht in Österreich, Stand: Ende September 2003

Studienrichtung	Anzahl vorgemerkter Arbeitsloser	Männer	Frauen	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
Philosophie	138	64	74	68,3
Geschichte	141	69	72	23,7
Kunstgeschichte	83	18	65	29,7
Musikwissenschaft	62	37	25	44,2
Theaterwissenschaft	67	18	49	19,6
Völkerkunde	42	17	25	27,3

Quelle: AMS Österreich

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt generell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und StudentInnen nicht oder nur unzureichend mit der Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über die Berufsaussichten. HistorikerInnen beispielsweise erwarten zwar in den ersten Berufsjahren Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche, glauben aber nicht tatsächlich arbeitslos zu werden, weil sie für eine Anpassung an die Gegebenheiten ausreichend flexibel seien.<sup>11</sup> Tatsächlich sind aber insbesondere GeisteswissenschaftlerInnen von Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Studiums betroffen.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Quelle: AMS Österreich/BIQ.

<sup>11</sup> Vgl. Lukas Mitterauer, Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 112.

<sup>12</sup> Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 285.

### 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, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«<sup>13</sup>

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 von anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

### Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von sog. »atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich um zumeist zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte »Neue Selbständige«), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen oder um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfrem-

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

den bzw. im Vergleich zur erhaltenen Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.<sup>14</sup>

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht:<sup>15</sup> Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen kann, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

### Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.<sup>16</sup>

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des

14 Vgl. Elisabeth Holzinger: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS report 19, 2001, S. 60–61.

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

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

ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedrig er Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.<sup>17</sup>

## 2 Erwartungen und Wirklichkeit

### Berufssituation und Berufsalltag

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen<sup>18</sup> oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten.<sup>19</sup> Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet. Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.<sup>20</sup>

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.<sup>21</sup> Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

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

18 Vgl. ebenda S. 112ff.

19 Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

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

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

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.<sup>22</sup>

Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden. (Nach Studienrichtung differenziert äußerten sich AbsolventInnen von BWL oder Wirtschaftsinformatik, Technischen Studien, Lehramt sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zufriedener. AbsolventInnen von philologisch-kulturkundlichen und von medizinbezogenen Studien als unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation).<sup>23</sup>

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie<sup>24</sup> ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventInnen) dieser Tatsache bewusst sind aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

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

22 Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

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

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

Ingesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung, und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.<sup>25</sup>

### Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohn Differenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: »Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden »qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden.«<sup>26</sup>

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.<sup>27</sup>

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genützt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«<sup>28</sup> Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: »Ihre Quote [Anm.: die der Frau-

en] unter den Vertragsassistent/inn/en betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. (...) Die Kategorie der Professor/inn/en umfasst Universitätsprofessor/inn/en nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche Universitätsprofessor/inn/en. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«<sup>29</sup>

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25–29 Jahre beträgt das Einkommen minus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30–39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«<sup>30</sup> Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.<sup>31</sup>

»Eine relativ kleine Gruppe von Frauen verdient in der Berufsgruppe »Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft« am besten, nämlich 374.000 S [Anm.: 27.180 Euro]. Gegenüber der männlichen Kollegen in dieser Gruppe zeigt sich jedoch ein Einkommensnachteil der Frauen von 47%. Die Männer beziehen hier mit 701.700 S [Anm.: 50.995 Euro] ebenfalls die höchsten Einkommen. Als WissenschaftlerInnen verdienen sowohl Frauen als auch Männer relativ gut: Das mittlere standardisierte Brutto-Jahreseinkommen der Wissenschaftlerinnen beträgt 368.800 S [Anm.: 26.802 Euro] und liegt somit um 33% unter dem Einkommen der männlichen Kollegen in dieser Berufsgruppe.«<sup>32</sup>

Im Frauen-Business-Mentoring Projekt des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sind alle Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landes-

25 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

26 DieStandard.at/Bildung & Karriere, 22.4.2004.

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

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

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

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

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

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

ebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business Mentoring Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Nähere Informationen: [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at) oder [www.frauenmentoring.net](http://www.frauenmentoring.net)

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

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen: 1010 Wien, Judenplatz 6, Tel.: 01/5320244, 0800/206119 (Ortstarif aus ganz Österreich), E-Mail: [gaw@bmsg.gv.at](mailto:gaw@bmsg.gv.at). Zudem gibt es Regionalbüros in Innsbruck (E-Mail: [ibk.gaw@bmsg.gv.at](mailto:ibk.gaw@bmsg.gv.at)), Graz (E-Mail: [graz.gaw@bmsg.gv.at](mailto:graz.gaw@bmsg.gv.at)) und Klagenfurt (E-Mail: [klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at)).

### 3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

#### Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in ist laut AMS eine Person um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung hat. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.<sup>33</sup>

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

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

ten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren, Organisieren, Mitarbeiterführung, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet.

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.

GeisteswissenschaftlerInnen müssen mit der Entwicklung der Informationstechnologien Schritt halten. Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken und neuen Medien (z.B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

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. Geringe 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: »Zukunft haben Kompetenzprofile, die Fachkompetenzen und Wirtschafts-Know-how integrieren.«<sup>34</sup> 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.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Studienrichtungen sind dem Qualifikationsbarometer des AMS zu entnehmen ([www.ams.or.at/neu/2339.htm](http://www.ams.or.at/neu/2339.htm)).

#### Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen, ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer

<sup>33</sup> Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

<sup>34</sup> Interview mit einer Personalverantwortlichen.

schon genützt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern. Die Vorteile des Networking sind Zugang zu wichtigen Informationen, Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik, Erweiterung des fachlichen Horizonts, Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen, Erhöhung der Karrierechancen und mögliche Jobangebote.

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

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

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

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können: Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z.B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchentreffen/-Clubs, etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: »Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann«, so eine Personalberaterin.

### **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 Karrierleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

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

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

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

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

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

## 4 Unterstützung beim Berufseinstieg

### Placement und Career Services

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

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

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

### Studien- und Berufsinformationssessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationssessen für MaturantInnen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Ausichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren. Die BeST findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d.h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessens und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeST parallel mit der Berufsinformationssmesse (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. Diese Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Nähere Informationen: [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at).

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

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse ([www.uni.klu.ac.at/connect](http://www.uni.klu.ac.at/connect)), an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können. Das Jobservice empfiehlt den BesucherInnen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen anstatt darauf zu warten angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.

### Elektronische Möglichkeiten der Jobsuche

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).<sup>35</sup>

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

<sup>35</sup> Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 273ff.

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) in Bezug auf Inhalt, Sprache, Optik und Struktur ansprechend gestaltet sein. Eine Bewerbung könnte man auch als Marketingkampagne in eigener Sache beschreiben. Es geht darum, das persönliche Verkaufsargument zu finden, eine echte Marketingstrategie zu entwickeln, mit welcher der potenzielle Arbeitgeber aufmerksam gemacht und bei ihm der Wunsch ausgelöst wird, den/die BewerberIn kennenlernen zu wollen. In der Bewerbung sollte auch auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingegangen werden. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

Kommt es zu einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräche und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es »laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«<sup>36</sup>

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

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

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

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): [www.ooe.gv.at/aktuell/eu\\_job\\_aktuell/index.htm](http://www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm)
- Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht

<sup>36</sup> NOEO 02/2003, S. 21.

ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: [www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10](http://www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10)

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet ([www.ams.or.at/neu/2315.htm](http://www.ams.or.at/neu/2315.htm)) an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert.

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind, 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen. Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.<sup>37</sup>

### Selbständigkeit

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.<sup>38</sup>

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten ge-

<sup>37</sup> Vgl. ebenda S. 285.

<sup>38</sup> Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter/Barbara Schiestl: Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 209ff.

förderte UNIUN (UNIversitätsabsolventInnen gründen UNternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig, es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien. Für nähere Informationen siehe auch: [www.uniun.at](http://www.uniun.at).

Inits ([www.inits.at](http://www.inits.at)) ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden. Inits bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

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

**Nützliche Tools zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung**

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

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An mehr als 50 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

## Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen

### Philosophie

Die möglichen Berufsbereiche für PhilosophInnen sind aufgrund des – in gewisser Hinsicht – umfassenden Charakters ihres Faches schwer abgrenzbar. Deshalb werden hier nur jene Berufsfelder skizziert, in denen AbsolventInnen der Studienrichtung in Österreich am häufigsten Beschäftigung finden. Anzumerken bleibt, dass PhilosophInnen ohne Zusatzausbildung zu einem relativ hohen Prozentsatz in Gelegenheits- oder Halbtagsjobs zu finden sind; eher als AbsolventInnen anderer Studienrichtungen arbeiten sie manchmal auch in gänzlich fachfremden Berufen, nicht zuletzt um sich eine unbezahlte philosophische Tätigkeit leisten zu können.

#### 1 Berufsbezeichnungen

Die einzige im österreichischen Berufsverzeichnis<sup>39</sup> aufscheinende Klassifizierung für AbsolventInnen dieser Studienrichtung ist Philosophin bzw. Philosoph. Praktisch wird diese Bezeichnung am ehesten für in Forschung und Lehre Tätige (UniversitätsprofessorInnen usw.) verwendet; sonst dominieren an der Tätigkeit orientierte Berufsbezeichnungen wie z.B. ErwachsenenbildnerIn, philosophischeR BeraterIn, JournalistIn.

#### 2 Beschäftigungsbereiche

##### 2.1 Überblick

Angemessene Vollzeitbeschäftigung finden PhilosophInnen u.a. in Forschung und Lehre an den Universitäten, als ProfessorInnen, AssistentInnen usw. wie als LehrerInnen an allgemein- oder berufsbildenden höheren Schulen.<sup>40</sup> Je nach der Kombination des Faches Philosophie mit anderen Studienfächern stehen einzelnen BewerberInnen auch andere passende Berufswege offen, beispielsweise die Tätigkeit als JournalistIn in Zeitungsredaktionen, beim Rundfunk oder beim Fernsehen, die Beschäftigung im außerschulischen Bildungswesen, in der Erwachsenenbildung, im Verlagswesen oder in Wirtschaftsbetrieben.

##### 2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen von ProfessorInnen, AssistentInnen

usw. Lehraufträge werden z.T. auch an Personen vergeben, die hauptberuflich anderweitig – etwa an außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Voraussetzung für eine AssistentInnenstelle ist ein entsprechender Erstabschluss; BewerberInnen um eine Professur benötigen eine Habilitation. Zu den wesentlichen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Laufbahn zählt eine möglichst eindrucksvolle Publikationsliste (eigene wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge etc.). Die fachlichen und persönlichen Anforderungen bei einer Beschäftigung als HochschullehrerIn sind didaktische Kenntnisse, Durchsetzungsvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen, Projektmanagement-Kenntnisse, Reisebereitschaft und kommunikative Fähigkeiten.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z.B. Akademie der Wissenschaften). Einige PhilosophInnen wirken als freie MitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis) oder mit befristeter Anstellung an Forschungsprojekten. Solche Projekte werden meist von wissenschaftlichen Institutionen oder von Ministerien finanziert und über universitäre/außeruniversitäre Institute abgewickelt.

Im Bereich Forschung und Lehre sind vor allem die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten (Kenntnisse wissenschaftlicher Methoden und wissenschaftliches Fachwissen), analytisches Denkvermögen, sprachliches Ausdrucksvermögen, aber auch organisatorisches Talent gefragt.

Im außerschulischen Bildungswesen (angestellt oder freiberuflich) sind PhilosophInnen hauptsächlich an Erwachsenenbildungseinrichtungen (Volkshochschulen, Bildungsinstitutionen von Gewerkschaften, Kirchen sowie politischen Parteien, Managementinstitute u.ä.) oder in der Personalentwicklung von Wirtschaftsbetrieben zu finden. Inhaltlicher Schwerpunkt sind meist aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen (z.B. Genforschung, Ökologie, Ethik für Manager), bei denen PhilosophInnen ihren spezifischen Blickwinkel einbringen können. Eine entsprechende Aufbereitung von Themen wird zum Teil auch in – als Freizeitgestaltung angelegten – Wochenendseminaren oder bei Kulturreisen gewünscht.

Im Vordergrund stehen hier die Ausbildungstätigkeit, Beratung, Organisation und Koordination. Der Erwerb von Zusatzkenntnissen auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet ist von Nutzen. Ansonsten wird von AusbilderInnen insbesondere sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfähigkeit erwartet.

Ähnliche Berufsanforderungen stellt eine Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben. Im Medienbereich sind PhilosophInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen anzutreffen (seltener bei Tageszeitungen, Rundfunk- und Fernsehanstalten), wo sie als JournalistInnen in Dokumentation und Planung eingesetzt sind. Der zusätzliche Erwerb von EDV-Kenntnissen (z.B. diverse Computerprogramme, Internet) sowie Zusatzausbildungen in Rhetorik oder Managementwissen und Fremdsprachenkenntnisse sind nützlich. Abgesehen davon wird der erfolgreiche Einstieg in die

<sup>39</sup> Siehe: Systematisches Verzeichnis der Berufe (Statistik Austria).

<sup>40</sup> Siehe auch folgende Broschüre in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen.

Publizistik, die Arbeit im Bereich Medienkritik, -didaktik usw. erleichtert, wenn eine entsprechende Praxis und ggf. eine Liste von Veröffentlichungen vorgewiesen werden kann.

Mit dem zielorientierten Sammeln von Berufserfahrung über Praktika sollte schon während des Studiums begonnen werden.

Im Wirtschaftsbereich oder im Verlagswesen tätige PhilosophInnen übernehmen überwiegend fachfremde Aufgaben. Für diese Tätigkeiten sind zumeist spezifische Zusatzkenntnisse erforderlich.

Generell gilt das Aufgabengebiet Wirtschaft und hier primär der Dienstleistungssektor als möglicher Hoffnungsmarkt für PhilosophInnen, wobei v.a. zwei Schwerpunkte in Frage kommen. Zum Teil werden sie in der Wirtschaftsberatung als Unternehmens- oder PersonalberaterInnen, ProduktanalytikerInnen und TrainerInnen (Verkaufs- und Personalbildung) eingesetzt. Ein weiteres, in Österreich bislang freilich nur sehr kleines Betätigungsfeld bietet der Bereich Wirtschaftsethik. Dieser Themenschwerpunkt hat in der amerikanischen oder auch deutschen Managementliteratur wie in Weiterbildungsveranstaltungen für das gehobene Management einen gewissen Stellenwert bekommen. Hier geht es im wesentlichen um die Positionierung von Unternehmen bzw. Management im gesellschaftlichen Umfeld und um ihre spezifische Verantwortung. PhilosophInnen, die sich hier erfolgreich profilieren wollen, benötigen als Basis u.a. ein gewisses Wirtschaftswissen, pädagogische, psychologische Fähigkeiten und das Talent, komplexe Themen für ein breiteres Publikum verständlich aufzubereiten.

Praktisch nur freiberufliche Nebenbeschäftigungen lassen sich in Österreich im Segment Philosophische Beratung und Philosophieren mit Kindern finden.<sup>41</sup> Philosophische Beratung ist als Alternative oder Ergänzung zur Psychotherapie bzw. Psychoanalyse zu sehen (entsprechende Zusatzausbildungen wären jedenfalls nötig). Philosophieren mit Kindern ist in manchen europäischen Ländern (vorerst) als schulbegleitendes Freizeitprogramm konzipiert und wird etwa von LehrerInnen mit zusätzlichem Philosophiestudium (bzw. umgekehrt) betreut; möglich wäre im Rahmen solcher Programme auch eine Kooperation von PhilosophInnen mit KindergärtnerInnen oder KinderärztInnen usw.<sup>42</sup> Nähere Informationen zum Thema Philosophieren mit Kindern und die laufenden Projekte in Österreich sind über die Österreichische Gesellschaft für Kinderphilosophie ([www.gewi.kfunigraz.ac.at/acpc](http://www.gewi.kfunigraz.ac.at/acpc)) erhältlich.

41 Im Rahmen der Erstellung der Berufsinformationen wurden diese möglichen Beschäftigungsbereiche von Interviewten mehrmals angesprochen; deshalb werden sie hier auch erwähnt, obwohl für Österreich keine konkreten, umfassenden Erfahrungsberichte vorliegen.

42 Quelle: Arbeits- und Informationspapier »Untersuchung der Arbeitsmöglichkeiten von Philosophen« von E. Martens, Universität Hamburg.

### 3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Der Einstieg in eine Universitätslaufbahn folgt den traditionellen Mustern; die Stellen dafür werden im Amtsblatt zur Wiener-Zeitung ausgeschrieben, bereits existierende Kontakte zum jeweiligen Institut sind hilfreich. Lehraufträge werden z.T. auch an nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen vergeben (aufgrund der geringen Stundenzahlen sind solche Engagements aber eher als Nebenbeschäftigung zu werten). Die Planstellen an der Universität werden in letzter Zeit eher reduziert und der Einstieg in eine akademische Laufbahn wird dadurch erschwert – um so mehr, als sich ein beträchtlicher Teil der AbsolventInnen für diesen Bereich interessieren.

Eine berufsorientierte Zusatzausbildung oder auch Fremdsprachenkenntnisse wären speziell für PhilosophInnen sehr wichtig und erhöhen die Einstiegschancen. Dies gilt mittlerweile auch für den Universitätsbereich, wo neben sehr guten Leistungen (Publikationen) im Bereich Philosophie auch sonstige Qualifikationen verlangt werden.

In der Regel bewerben sich PhilosophInnen auf Grund von Stellenausschreibungen in Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder an der Universität. Mundpropaganda und persönliche Kontakte sind vor allem für die Umwandlung einer freiberuflichen Mitarbeit in ein festeres Arbeitsverhältnis bzw. für den Umstieg zwischen verwandten Branchen (z.B. von Erwachsenenbildung zu Beratung) wichtig. Viele in der Forschung freiberuflich oder in Teilzeit arbeitenden PhilosophInnen bewerben sich mit speziellen Arbeitsthemen um ein festeres Arbeitsverhältnis und versuchen, sich selbständig im Projektbereich zu etablieren; entsprechende Anträge bewilligt zu bekommen, ist freilich – speziell für Einzelpersonen ohne institutionellen Rückhalt – sehr schwierig.

Die Berufsverläufe der PhilosophInnen sind unterschiedlich. Im Universitätsbereich werden AssistentInnenstellen meist befristet besetzt. Jene, die sich in freiberuflicher Projektarbeit versuchen, müssen lernen, mit einem gewissen Risiko (hinsichtlich der Arbeitskontinuität wie der Einkommenshöhe) zu leben; für manche wird aus dieser Arbeitsform trotzdem eine zufriedenstellende Dauerlösung. Beim Einstieg in die Wirtschaft haben PhilosophInnen zwar etliche Hürden zu überwinden; jene, die das geschafft und einen ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben, haben allerdings gute Chancen auf Stabilisierung.

Das größte Manko des Philosophiestudiums ist – nach Ansicht von AbsolventInnen – eine sehr geringe berufliche Praxisbezogenheit während der Ausbildung. Es bleibt weitestgehend der (Privat-)Initiative des Einzelnen überlassen, sich durch berufsorientierte Zusatzausbildungen und Praktika für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben zu rüsten.

### 4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Elementare Zusatzqualifikationen (für fast alle beruflichen Laufbahnen) sind Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse. Je nach Beschäftigungsbereich können zusätzliche pädago-

gische, psychologische und rhetorische Ausbildungen nützlich sein. Im Wirtschaftsbe- reich sind ergänzend kaufmännische, wirtschaftswissenschaftliche sowie Unternehmens- führungs- bzw. Managementkenntnisse gefragt.

Ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten zwischen Studium und Beruf stellen in den genannten Fächern Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge dar: z.B. Universitätslehrgang Soziale Arbeit und Sozialmanagement – MSc (Donau-Universität Krems); Universitätslehrgänge für Bibliotheks- und Informationsmanagement – Profes- sional MSc (Donau-Universität Krems) oder Universitätslehrgang Professional MSc – Wissensmanagement (Donau-Universität Krems).<sup>43</sup> Austauschprogramme und -stipen- dien, besonders im EU-Raum, sind empfehlenswert und werden gern genutzt.<sup>44</sup>

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind im Universitätsbereich vorgegeben; durch die all- gemeinen Planstellen-Kürzungen gibt es seit der Mitte der 1990er Jahre nur sehr be- grenzte Chancen. In den anderen Beschäftigungsbereichen sind Aufstiegsmöglichkei- ten zumeist vom persönlichen Qualifikationsspektrum und vom Engagement abhän- gig.

### 5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

AbsolventInnen der Philosophie sind, nach vorsichtigen Schätzungen,<sup>45</sup> etwa zu glei- chen Teilen unbefristet angestellt, befristet angestellt und freiberuflich bzw. selbstän- dig tätig. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt beträgt für PhilosophInnen 1.744 bis 1.948 Euro brutto pro Monat.<sup>46</sup> Bei Angestellten liegt der Durchschnittsverdienst zwi- schen 1.453,46 und 2.180,19 Euro brutto. Bei freiberuflich Tätigen liegen die Verdiens- te (über begrenzte Zeiträume) oft weit über diesem Niveau – oder auch wesentlich dar- unter. Ca. 70% der Absolventinnen kommen in den oben beschriebenen fachadäquaten bzw. zumindest fachnahen Beschäftigungsbereichen unter. Etwa 20% dürften als »klas- sische« PhilosophInnen in Forschung und Lehre (an der Universität oder freiberuflich) tätig sein.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.330 AbsolventInnen der Studien- richtung Philosophie sowie des Lehramtsstudiums Philosophie, Pädagogik und Psycho- logie (PPP).

43 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS [www.ams.or.at/neu/1761.htm](http://www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informa- tionen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at).

44 Über die laufenden Projekte informieren Universitäten oder das BMBWK.

45 Auf Basis von Gesprächen mit AbsolventInnen, AssistentInnen und InstitutsleiterInnen.

46 Vgl. Qualifikations-Barometer des AMS: [www.ams.or.at/neu/2339.htm](http://www.ams.or.at/neu/2339.htm)

Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie sowie des Lehramts- studiums Philosophie, Pädagogik und Psychologie (PPP) findet sich vor allem in folgen- den ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:<sup>47</sup>

### Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Philosophie	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	69	2,1
Produktions- und Operationsleiter	92	2,8
Sonstige Fachbereichsleiter	38	1,1
Leiter kleiner Unternehmen	75	2,3
Informatiker	42	1,3
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	29	0,9
Mediziner (ohne Krankenpflege)	31	0,9
Universitäts- und Hochschullehrer	213	6,4
Lehrer des Sekundarbereiches	462	13,9
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	30	0,9
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	104	3,1
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	99	3,0
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-Wissenschaftler	41	1,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	131	3,9
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	192	5,8
Geistliche, Seelsorger	22	0,7
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	51	1,5
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	25	0,8
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	33	1,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	82	2,5
Verwaltungsfachkräfte	47	1,4
Sozialpflegerische Berufe	43	1,3
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	25	0,8
Sekretärinnen, Maschinenschreiberkräfte und verwandte Berufe	26	0,8
Sonstige Büroangestellte	37	1,1
Pflege- und verwandte Berufe	36	1,1
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	20	0,6
Erstmals arbeitssuchend	23	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	916	27,5

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

47 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie tätig sind.

**Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)**

Philosophie	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	58	1,7
Bauwesen	26	0,8
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	63	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	84	2,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	63	1,9
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	23	0,7
Kreditwesen	25	0,8
Datenverarbeitung und Datenbanken	44	1,3
Forschung und Entwicklung	31	0,9
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	188	5,6
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	141	4,2
Unterrichtswesen	895	26,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	245	7,4
Interessenvertretungen, Vereine	88	2,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	191	5,7
Erstmals arbeitsuchend	23	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	916	27,5

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

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich<sup>48</sup> allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 <sup>49</sup>
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

49 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>50</sup> Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:<sup>51</sup>

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:<sup>52</sup>

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

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

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

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

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist die Zahl der Studierenden (um die 2.000) wie die Zahl der Erstabschlüsse im Hauptfach Philosophie (76 im Studienjahr 2002/03) etwa konstant geblieben.<sup>53</sup> Die hohe Zahl der Zweitabschlüsse (Doktorat) lässt den Schluss zu, dass viele Absolvierende zumindest interimistisch eine Beschäftigung im Forschungsbereich anpeilen. Im Wintersemester 2001 waren 1.981 ordentlich Studierende des Magisterstudiums mit Hauptfach Philosophie (775 davon Frauen) und 57 Studierende des Bakkalaureatstudiums (23 davon Frauen) inskribiert.<sup>54</sup>

## 6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 501 65, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. In Frage kommen in der Re-

<sup>53</sup> Quellen: Die jährlichen Österreichischen Hochschulstatistiken der Studienjahre 1990/1991 bis 2002/2003 (Statistik Austria), sowie der Hochschulbericht 2002 des Wissenschaftsministeriums.

<sup>54</sup> BMBWK: Hochschulbericht 2002.

gel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 31393, [www.gpa.at](http://www.gpa.at)), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 53454, [www.goed.at](http://www.goed.at)) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, [www.kmsfb.at](http://www.kmsfb.at)).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, [www.buko.at](http://www.buko.at)). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Für PhilosophInnen gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die Kooperation im Forschungsbereich fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren. Als Beispiel sei die Österreichische Gesellschaft für Philosophie (Universität Salzburg, Institut für Philosophie, Franziskanergasse 1, 5020 Salzburg, Tel.: 01/4277-47470, Internet: <http://info.uibk.ac.at/sci-org/oegp>) genannt.

## 7 Fachliteratur und -zeitschriften

### Fachliteratur

Anzenbacher, Arno: Einführung in die Philosophie, Wien/Freiburg 2002, 7. Aufl.

Anzenbacher, Arno: Einführung in die Ethik, Düsseldorf 2001.

Bochenski, Joseph-Maria: Die zeitgenössischen Denkmethode, Stuttgart 1993, 10. Aufl.

Bochenski, Joseph-Maria: Europäische Philosophie der Gegenwart, Tübingen 1994.

Bochenski, Joseph-Maria: Wege zum philosophischen Denken. Einführung in die Grundbegriffe, Freiburg 2002, 5. Aufl.

Brugger, W.: Philosophisches Wörterbuch, München 1998, 14. Aufl.

Felt, Ulrike/Nowotny, Helga/Taschwer, Klaus: Wissenschaftsforschung – Eine Einführung, Frankfurt 1995.

Fischer, Kurt-Rudolf (Hg.): Österreichische Philosophie von Brentano bis Wittgenstein – Ein Lesebuch, Wien 2002.

Haefner, G.: Philosophische Anthropologie, Stuttgart 2000, 3. Aufl.

Liessmann, Konrad-Paul: Vorlesungen zur Einführung in die Philosophie, 2 Bde., Wien 2003, 2. Aufl.

Bd. 1: Vom Nutzen und Nachteil des Denkens für das Leben.

Bd. 2: Die großen Philosophen und ihre Probleme.

Liessmann, Konrad-Paul: Philosophie der modernen Kunst. Wien 1999.

Mader, J.: Einführung in die Philosophie, 2 Bde., Wien 1998, 2. Aufl.

Bd. 1: Von Parmenides zu Hegel.

Bd. 2: Von der Romantik zur Postmoderne.

- Pieper, Annemarie: Selber Denken – Anstiftung zum Philosophieren, Leipzig 1997.
- Pieper, Josef: Was heißt Philosophieren?, München 2003, 9. Aufl.
- Röd, Wolfgang: Der Weg der Philosophie, 2 Bde., München.  
 Bd. 1: Altertum, Mittelalter, Renaissance, 2000.  
 Bd. 2: 17. bis 20 Jahrhundert, 2000.
- Salamun, Kurt (Hg.): Was ist Philosophie?. in: Der Blaue Reiter, Journal für Philosophie  
 Bd.1, Tübingen 1995.
- Salamun, Kurt (Hg.): Was ist Philosophie? Neuere Texte zu ihrem Selbstverständnis,  
 2001, 4. Aufl.
- Sandvoss, Ernst: Geschichte der Philosophie, 2. Bde., München 2004
- Seiffert, Helmut: Einführung in die Wissenschaftstheorie, 4 Bde, München 1996–2003.
- Stegmüller, Wolfgang: Hauptströmungen der Gegenwartsphilosophie, 4 Bde., Stuttgart  
 1987–1989.
- Strawson, Peter: Analyse und Metaphysik – Eine Einführung in die Philosophie, Mün-  
 chen, 1994.
- Tiedemann, Paul: Internet für Philosophen – Eine praxisorientierte Einführung, Darm-  
 stadt 1999, 2. Aufl.
- Wuchterl, Kurt: Lehrbuch der Philosophie – Probleme, Grundbegriffe, Einsichten, Stutt-  
 gart 1998, 5. Aufl.

#### Fachzeitschriften

- Allgemeine Zeitschrift für Philosophie, Stuttgart
- Archiv für Geschichte der Philosophie, Berlin
- Das Argument, Berlin
- Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Berlin
- Erkenntnis, Dordrecht
- Hegel-Studien, Bonn
- Internationale Zeitschrift für Philosophie, Stuttgart
- Kant-Studien, Berlin
- Philosophie, Frankfurt
- Philosophische Rundschau, Tübingen
- Wiener Jahrbuch für Philosophie, Wien
- Zeitschrift für Didaktik der Philosophie, Hannover
- Zeitschrift für philosophische Forschung, Frankfurt

## Geschichte

### 1 Berufsbezeichnungen

AbsolventInnen können sich je nach Studienschwerpunkt als UrhistorikerIn, AlthistorikerIn und/oder kurz HistorikerIn bezeichnen. Unter die Berufsgruppe GeschichtswissenschaftlerInnen fallen laut systematischem Berufsverzeichnis<sup>55</sup> Berufsarten wie AltertumsforscherIn, GeschichtsforscherIn, GeschichtswissenschaftlerIn, HistorikerIn, PaläographIn (für Handschriftenkunde), SphragistikerIn (für Siegelkunde) und PrähistorikerIn. Berufsbezeichnungen wie EpigraphikerIn (für Inschriftenkunde) oder MediävistIn (für Mittelalterforschung) kommen darin nicht vor.

In der Praxis richtet sich die Berufsbezeichnung meist nach der konkreten Tätigkeit: Häufige Klassifizierungen sind UniversitätsassistentInnen, UniversitätsprofessorInnen usw., BibliothekarInnen, ArchivarInnen, DenkmalpflegerInnen, KonservatorInnen, Museumsbedienstete oder die im Medienbereich üblichen Bezeichnungen wie JournalistInnen, RedakteurInnen.

### 2 Beschäftigungsbereiche

#### 2.1 Überblick

Grundlage der historischen Tätigkeit ist die Auseinandersetzung mit geschichtlichem zu-  
 meist gedrucktem Quellenmaterial. Daneben stehen speziell für die Nachwelt angelegte  
 Werke, wie Annalen, Chroniken etc. für Analysen zur Verfügung. HistorikerInnen finden  
 ihr Quellenmaterial primär in Archiven und Bibliotheken.

Zur kritischen Erschließung der Quellen sind Hilfswissenschaften entwickelt wor-  
 den. Diese sind Diplomatik (Urkundenforschung), Paläographie (Lehre von Formen und  
 Mitteln der Schrift im Altertum und in der Neuzeit bzw. Handschriftenkunde), Numis-  
 matik (Münzkunde), Sphragistik (Siegelkunde), Heraldik (Wappenkunde) oder Genea-  
 logie (Wissenschaft vom Ursprung, Folge und Verwandtschaft der Geschlechter, Ahnen-  
 forschung).

Frühgeschichte ist, vereinfacht gesagt, die Übergangsphase der Urgeschichte (früher  
 auch Vorgeschichte genannt) zu der durch schriftliche Überlieferung »erhellten« Ge-  
 schichte. AbsolventInnen der Ur- und Frühgeschichte, der Alten Geschichte, Altertums-  
 kunde und Epigraphik finden fast ausschließlich in Forschung und Lehre oder in Mu-  
 seen ein angemessenes Betätigungsfeld. HistorikerInnen mit Schwerpunkt in der Mittel-  
 alterlichen, Neueren und Neuesten Geschichte erschließt sich (je aktueller der For-

<sup>55</sup> Siehe: Systematisches Verzeichnis der Berufe, hg. vom Österreichischen Statistischen Zentralamt (ÖSTAT;  
 jetzt: Statistik Austria).

schungsgegenstand, um so eher) ein breiteres Spektrum beruflicher Verwirklichung.<sup>56</sup>

Sieht man vom schulischen Bildungswesen<sup>57</sup> ab, so finden HistorikerInnen am ehesten in den Bereichen Forschung und Lehre, in Archiven und Bibliotheken, in Museen oder in der Denkmalpflege ausbildungsadäquate Tätigkeiten. Das historische Studium kann aber ebenso Grundlage für einen Beruf im Medienbereich, etwa im Journalismus sein. Auch im Verlagswesen – nicht zuletzt in Schulbuchverlagen – eröffnen sich HistorikerInnen mit Zusatzqualifikationen (buchhändlerische, verlegerisch-kaufmännische Ausbildung) berufliche Möglichkeiten. In den letzten Jahren haben überdies eine ganze Reihe ausgebildeter HistorikerInnen in freien Verbänden des öffentlichen Lebens, in der Erwachsenenbildung und auch bei Wirtschaftsunternehmen eine (wenn auch zum Teil wenig ausbildungsnahe) Beschäftigung gefunden.

Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für HistorikerInnen finden sich auf der online Berufs- und Bildungsinformation des AMS ([www.ams.or.at/b\\_info/ychoice/index.htm](http://www.ams.or.at/b_info/ychoice/index.htm)).

## 2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Ganz generell sind die fachlichen und persönlichen Anforderungen analytisches Denkvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, interkulturelle Kompetenz, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen.

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden zum Teil auch an WissenschaftlerInnen vergeben, die in außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Zur Etablierung im Forschungsbereich sind Publikationen (Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge) unerlässlich. Ur- und FrühgeschichtlerInnen sind öfters an Grabungen im In- und Ausland beteiligt.

In Forschung und Lehre sind vor allem Fähigkeiten zu wissenschaftlichem Arbeiten und sprachliches Ausdrucksvermögen sowie Teamfähigkeit gefragt. An Grabungen beteiligte WissenschaftlerInnen sollen auch eine entsprechende körperliche Konstitution mitbringen (z.B. problemlos Temperaturschwankungen ertragen können).

Für die Tätigkeit in Bibliotheken im Bereich der öffentlichen Verwaltung (Universitäts-, Nationalbibliothek, Universitätsinstitutsbibliotheken etc.), Bibliotheken von Interessenvertretungen und in Archiven wird häufig die Absolvierung eines Bibliothekar- oder Dokumentarkurses vorausgesetzt. Bibliothekarinnen/Bibliothekare und Archivarinnen/Archivare sollten selbständig arbeiten können, Organisationstalent, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und sprachliches Ausdrucksvermögen mitbringen.

56 Siehe auch Beschreibungen folgender Institute: Ur- und Frühgeschichte, Alte Geschichte, Altertumskunde und Epigraphik, Geschichte, Ost- und Südosteuropaforschung, Geschichte und Zeitgeschichte, in: Die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien, hg. vom Geisteswissenschaftlichen Dekanat, Wien 1996, S. 48f.

57 Siehe auch die Broschüre »Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen« in dieser Reihe.

Zu den wesentlichen Aktivitäten im Rahmen musealer Tätigkeit wie der Denkmalpflege an Bundes-, Landes- und Gemeindemuseen zählen Forschung, Begutachtung, Administration, die Veröffentlichung fachspezifischer Arbeiten, ggf. die Organisation des Publikumsverkehrs. HistorikerInnen sind hier als Museumsbedienstete oder KonservatorInnen tätig. Im übrigen öffentlichen Dienst finden HistorikerInnen u.a. in Bibliotheken und Archiven von Ministerien oder im Informationsdienst von Ländern und Gemeinden Beschäftigung.

Auch im außerschulischen Bildungswesen bieten sich HistorikerInnen – als Angestellte oder FreiberuflerInnen gewisse Möglichkeiten. Konkret kommen etwa Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen von Interessengruppen wie Personalentwicklungs-Abteilungen von Wirtschaftsbetrieben in Frage. Arbeitsschwerpunkte sind hier die Organisation von Kursen, Seminaren, die Koordination verschiedener Ausbildner und letztlich die Ausbildungstätigkeit im engeren Sinn. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet erleichtern einen erfolgreichen Berufseinstieg jedenfalls. Ansonsten vonnöten wären sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfreudigkeit.

Ähnliche Berufsanforderungen stellt die Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben: In Zeitschriftenredaktionen, bei Rundfunk- und Fernsehanstalten werden HistorikerInnen für die Dokumentation, für Projektplanungen oder auch für journalistische Tätigkeiten herangezogen. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt sind Sprachkenntnisse, redaktionstechnisches Know-how wie Managementwissen erwünscht. Im Verlagswesen tätige AbsolventInnen können (unter anderem bei Fachverlagen) ihr fachspezifisches Wissen zwar zum Teil produktiv einbringen, der Schwerpunkt der Tätigkeit wird allerdings meist bei administrativen Aufgaben (Verwalten, Planen, Organisieren usw.) liegen. Noch weit mehr gilt das in der Regel für andere Wirtschaftsbetriebe.

AltertumskundlerInnen sind vielfach im Tourismus, als BeraterInnen, als FremdenführerInnen tätig. Auch hier sind Zusatzkenntnisse, vor allem die Beherrschung mehr als einer Fremdsprache, hilfreich.

## 3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

HistorikerInnen können zwar in etliche Berufe nützliches Basiswissen einbringen, zählen allerdings nicht zu den Qualifikationskategorien, die von Unternehmen häufig aktiv gesucht werden. Sie müssen sich zum Teil also erst die Chance schaffen, ihr Können zu demonstrieren. Freie Mitarbeit in einem Unternehmen oder einer Organisation/Institution – evtl. schon während des Studiums – bietet dazu eine gute Möglichkeit und erleichtert den Einstieg in ein Angestelltenverhältnis. Ganz besonders gilt das im Medienbereich, bei Verlagen, aber auch im außerschulischen Bildungswesen.

Weil in einigen dieser Bereiche primär Teilzeitarbeit oder freiberufliche Arrangements angeboten werden, versuchen manche AbsolventInnen, sich durch mehrere solcher »Standbeine« abzusichern. AbsolventInnen mit Ambitionen im universitären Bereich versuchen, spätestens unmittelbar nach Studienabschluss, eine Stelle als Universitätsas-

sistentIn zu bekommen (in einigen Fällen ist bereits während des Studiums eine StudienassistentIn möglich). Nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen können über Lehraufträge Kontakt halten.

Bei Bewerbungen auf Zeitungsinserate hin steigen die Chancen, wenn es gelingt, die Bedeutung der eigenen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle schlüssig zu argumentieren. Unkonventionelle Bewerbungsansätze können die eigene Position gegenüber der (meist starken) Konkurrenz verbessern.

In jedem Fall ist es für Studierende empfehlenswert, schon während der universitären Ausbildung Gelegenheiten wahrzunehmen, sich durch berufsspezifische Zusatzausbildungen und Praxis auf einen späteren Aufgabenbereich vorzubereiten. Beruflich-persönliche Kontakte erleichtern die Arbeitsuche ungemein. Freie Mitarbeit bei Nachrichtenagenturen, Zeitungen, Zeitschriften oder in audiovisuellen Medien schafft einen guten Zugang zu Informationen und möglichen Kontaktpersonen – auch in anderen Tätigkeitsbereichen – und gibt AbsolventInnen auch größere Sicherheit im Umgang mit verschiedensten Menschen.

Zu Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes zählen eher historische Kenntnisse über Neuere und Neueste Geschichte bzw. verschiedene Spezialgebiete (z.B. Stadt- oder Kulturgeschichte). Je nach Beschäftigungsziel sind Grundkenntnisse der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaft ebenso hilfreich wie Sprachkenntnisse oder der routinierte Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. Arbeit im Internet).

Die Berufsverläufe der HistorikerInnen sind vielfältig. Schwierigkeiten bzw. Verzögerungen gibt es am ehesten beim Erstestieg (z.B. lange Phasen freier Mitarbeit, häufiger Wechsel in den ersten ein bis drei Berufsjahren). Ist erst einmal ein passendes fixes Arbeitsverhältnis gefunden, etablieren sich die AbsolventInnen meist rasch und wechseln danach (verglichen zu AbsolventInnen andere Studienrichtungen) nur noch relativ selten den Arbeitsplatz.

#### 4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Zusatzqualifikationen möglichst schon während bzw. unmittelbar nach dem Studium sind für die Berufsfindung zweckmäßig. Darüber hinaus stehen für bereits Berufstätige zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Fach bzw. in verwandten Arbeitsgebieten offen.

Ein Beispiel für eine postgraduale Weiterbildungsmöglichkeit ist der Lehrgang universitären Charakters Geschichtsforschung und Archivwissenschaft – MAS (Institut für Österreichische Geschichtsforschung). Andere Weiterbildungsmöglichkeiten bieten z.B. Bereiche wie Projektmanagement, Wissensmanagement, Neue Medien u.a.m.<sup>58</sup>

Nach Etablierung im jeweiligen Beschäftigungsbereich stehen HistorikerInnen alle Aufstiegsmöglichkeiten offen. Im öffentlichen Dienst sind die Karrierewege weitestgehend vorgegeben; in anderen Arbeitsfeldern sind Aufstiegschancen wesentlich von der

spezifischen beruflichen (Zusatz-) Qualifikation geprägt. Bei Selbständigen (die etwa als ForscherInnen, GutachterInnen oder KonsulentInnen arbeiten) sind Nachfrage und Honorarhöhe die Indikatoren für die Etablierung am Markt.

#### 5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 7.481 AbsolventInnen geschichtswissenschaftlichen Studienrichtungen. AbsolventInnen der geschichtswissenschaftlichen Studienrichtungen sind in verschiedensten Tätigkeitsfeldern zu finden; der größere Teil von ihnen konzentriert sich aber in folgenden Berufs- und Wirtschaftsklassen:<sup>59</sup>

##### Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Geschichte	Anzahl	%
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	104	1,4
Produktions- und OperationsleiterInnen	253	3,4
Sonstige FachbereichsleiterInnen	90	1,2
LeiterIn kleiner Unternehmen	128	1,7
InformatikerIn	58	0,8
ArchitektInnen, IngenieurInnen und verwandte WissenschaftlerInnen	53	0,7
Universitäts- und HochschullehrerInnen	334	4,5
LehrerInnen des Sekundarbereiches	1856	24,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	228	3,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	257	3,4
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen	282	3,8
SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	528	7,1
SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen	386	5,2
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	174	2,3
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	71	0,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	169	2,3
Verwaltungsfachkräfte	104	1,4
Sozialpflegerische Berufe	65	0,9
SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	96	1,3
Sonstige Büroangestellte	78	1,0
ReisebegleiterInnen und verwandte Berufe	75	1,0
LadenverkäuferInnen, Verkaufs-, MarktstandverkäuferInnen und Vorführer	56	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	1134	15,2

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

59 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 50 AbsolventInnen der geschichtswissenschaftlichen Studienrichtungen tätig sind.

58 Siehe Weiterbildungsdatenbank des AMS [www.ams.or.at/neu/1761.htm](http://www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at).

**Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)**

<b>Geschichte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	133	1,8
Handelsvermittlung und GH (ohne Handel mit Kfz)	133	1,8
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	181	2,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	130	1,7
Hilfs- und Nebentätigkeit f. d. Verkehr, Reisebüros	62	0,8
Kreditwesen	79	1,1
Datenverarbeitung und Datenbanken	88	1,2
Forschung und Entwicklung	153	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	377	5,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	505	6,8
Unterrichtswesen	2799	37,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	298	4,0
Interessenvertretungen, Vereine	226	3,0
Kultur, Sport und Unterhaltung	642	8,6
Nicht-Erwerbspersonen	1134	15,2

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

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich<sup>60</sup> allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

<b>Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete</b>	<b>Median 2001</b>	<b>Durchschnittliches Monatseinkommen 2001<sup>61</sup></b>
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

61 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>62</sup> Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:<sup>63</sup>

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:<sup>64</sup>

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

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

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

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

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Eine Detailauswertung der Berufssituation von HistorikerInnen<sup>65</sup> kommt zum Schluss, dass etwa zwei Drittel der GeschichtswissenschaftlerInnen als LehrerInnen und ErzieherInnen bzw. in rechts- und sozialwissenschaftlichen Berufen im wesentlichen facheinschlägig beschäftigt sind.

## 6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 501 65, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, steht die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund offen. In Frage kommen in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 313 93, [www.gpa.at](http://www.gpa.at)), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 534 54, [www.goed.at](http://www.goed.at)) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 313 16-838 00, [www.kmsfb.at](http://www.kmsfb.at)).

<sup>65</sup> Im Rahmen einer Studie über die »Beschäftigungsentwicklung von AkademikerInnen in Österreich«.

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, [www.buko.at](http://www.buko.at)). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Weiters gibt es für dieses Fachsegment zahlreiche nationale wie internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär ein Forum für Informationsaustausch und fachliche Kooperation darstellen, in manchen Fällen auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren, wie etwa die Gesellschaft für Geschichte der Neuzeit (Universität Salzburg, Institut für Geschichte, Rudolfskai 42, 5020 Salzburg, [www.neuzeit.at](http://www.neuzeit.at)) die u.a. Studien und Forschungsvorhaben zur Neueren Geschichte fördert und Fachveranstaltungen organisiert.

## 7 Fachliteratur und -zeitschriften

### Alte Geschichte und Altertumskunde, Ur- und Frühgeschichte

#### Fachliteratur

- Bayer, Erich: Griechische Geschichte in Grundzügen, Stuttgart 1998, 6. Aufl.  
 Bengtson, Hermann: Grundriß der römischen Geschichte (Handbuch der Altertumswissenschaften, Bd. 5), München 1982, 3. Aufl.  
 Bengtson, Hermann: Griechische Geschichte. Von den Anfängen bis in die Römische Kaiserzeit, München 2002, 8. Aufl.  
 Bengtson, Hermann: Die hellenistische Weltkultur, Stuttgart 1998.  
 Christ, Karl: Römische Geschichte. Einführung, Quellenkunde, Bibliographie, Darmstadt 1994, 5. Aufl.  
 Christ, Karl: Geschichte der römischen Kaiserzeit – Von Augustus bis Konstantin, München 1995, 3. Aufl.  
 Christ, Karl: Die römische Kaiserzeit – Von Augustus bis Diokletian, München 2001  
 Clauss, Manfred: Einführung in die Alte Geschichte, München 1993.  
 Schuller, Wolfgang: Einführung in die Geschichte des Altertums, Stuttgart 1994.  
 Schuller, Wolfgang: Griechische Geschichte, München 2002, 5. Auflage.  
 Schuller, Wolfgang: Politische Theorie und Praxis im Altertum, Darmstadt 2000.  
 Vollmer, Dankward: Alte Geschichte in Studium und Unterricht, Stuttgart 1994.  
 Tiedemann Paul; Kaufmann Dieter: Internet für Althistoriker und Altphilologen – Eine praxisorientierte Einführung. Darmstadt 1999.

#### Fachzeitschriften

- Anzeiger für die Altertumswissenschaft, Innsbruck  
 Atlas der Urgeschichte, Hamburg

Berliner Jahrbuch für Ur- und Frühgeschichte, Berlin  
 Gnomon, München  
 Historia, Stuttgart  
 Prähistorische Zeitschrift, Berlin  
 Römisches Österreich, Wien

## Geschichte

### Fachliteratur

Borowsky, Peter: Einführung in die Geschichtswissenschaft. Grundprobleme, Arbeitsorganisation, Hilfsmittel, 2 Bde., Opladen 1989, Nachdruck 1997.  
 Boshof, Egon; Düwell, Kurt; Kloft, Hans: Grundlagen des Studiums der Geschichte. Eine Einführung, Köln 1997, 5. Aufl.  
 Brandt, A.: Werkzeug des Historikers, Stuttgart 1998, 15. Aufl.  
 Elze R. u.a. (Hg.): Studienbuch Geschichte, 2 Bde., Stuttgart 1999, 5. Aufl.  
 Evans R.: Fakten und Fiktionen – Über die Grundlagen historischer Erkenntnis, Frankfurt 1998.  
 Faber, Erwin: Arbeitsbuch zum Geschichtsstudium, Heidelberg 1996, 5. Aufl.  
 Goertz, Hans-Jürgen: Umgang mit Geschichte. Eine Einführung in die Geschichtstheorie, Hamburg 1995.  
 Opgenoorth, Ernst: Einführung in das Studium der neueren Geschichte, Paderborn 1997, 5. Aufl.  
 Schulze, Winfried: Einführung in die neuere Geschichte, Stuttgart 1996, 3. Aufl.  
 Schulz, Gerhard: Einführung in die Zeitgeschichte, Darmstadt 1992.  
 Sellin, Volker: Einführung in die Geschichtswissenschaft, Göttingen 2000.  
 Tiedemann, Paul; Jenks, Stuart: Internet für Historiker, Darmstadt, 2000, 2. Aufl.  
 Zöllner, Erich: Geschichte Österreichs – Von den Anfängen bis zur Gegenwart, München 1990, 8. Aufl.

### Fachzeitschriften

Historicum, Linz  
 Historische Anthropologie, Wien  
 Historische Zeitschrift, München  
 L'Homme. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft, Wien  
 Mitteilungen der österreichischen Gesellschaft für Wissenschaftsgeschichte, Wien  
 Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaft, Wien  
 Saeculum, Freiburg  
 Zeitschrift der Geschichtswissenschaft, Berlin  
 Zeitschrift für historische Forschung, Berlin

## Kunstwissenschaften

Unter dem Titel Kunstwissenschaften werden die Studienrichtungen Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Theaterwissenschaft zusammengefasst. Aufgrund der starken Überschneidung bei den möglichen Berufsfeldern, bei Einstiegsproblemen usw. werden die Studienrichtungen größtenteils gemeinsam behandelt. Einsparungen im öffentlichen Sektor zwingen auch »KunstwissenschaftlerInnen«, zunehmend in die Privatwirtschaft auszuweichen. Chancen, bei entsprechendem Engagement auch dort einen passenden Beruf zu finden, sind durchaus vorhanden.

### 1 Berufsbezeichnungen

AbsolventInnen der Kunstwissenschaften werden grundsätzlich, entsprechend der jeweiligen Studienrichtung, als Archäologin/Archäologe, KunsthistorikerIn, MusikwissenschaftlerIn und TheaterwissenschaftlerIn bezeichnet. Im österreichischen Berufsverzeichnis<sup>66</sup> sind die Bezeichnungen MusikwissenschaftlerIn und TheaterwissenschaftlerIn nicht zu finden.

In der Praxis orientiert sich der Berufstitel meist an der tatsächlichen Tätigkeit bzw. am Status, wie etwa UniversitätsassistentInnen, UniversitätsprofessorInnen oder Institutsvorstand (im Universitätsbereich), BibliothekarInnen, ArchivarInnen, DenkmalpflegerInnen, KonservatorInnen, Museumsbedienstete, KunstkritikerInnen, KunstjournalistInnen, KuratorInnen, KulturmanagerInnen usw.

### 2 Beschäftigungsbereiche

#### 2.1 Überblick

Die Klassische Archäologie erforscht prähistorische, frühgeschichtliche, antike und auch mittelalterliche Kunst und Kultur. In erster Linie stützt sie sich auf Funde bzw. Ausgrabungen, die auf Material, Fundort, Inhalt, Funktion und Form hin untersucht werden. Die ArchäologInnen beschäftigen sich unter Heranziehung benachbarter Wissenschaften (z.B. Klassische Philologie) und sogenannter Hilfswissenschaften (z.B. Numismatik und Epigraphik) mit diesen Funden.

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie sind in der Lehre und Forschung für das gesamte Spektrum von der minoisch-mykenischen Frühzeit über die griechische Archais, die Klassik und den Hellenismus, über das römische Kaiserreich und seine Provinzen bis zum frühen Christentum zuständig. Das Fach versteht sich als Wissenschaft vom künstlerischen und kulturellen Erbe dieser Epochen auf Grundlage der materiellen Hinter-

<sup>66</sup> Siehe: Systematisches Verzeichnis der Berufe, hg. vom Österreichischen Statistischen Zentralamt (ÖSTAT, jetzt: Statistik Austria).

lassenschaften und unter Einbeziehung sämtlicher geisteswissenschaftlicher und naturwissenschaftlicher Methoden.<sup>67</sup>

Das Forschungsspektrum der Österreicher wird v.a. durch Grabungsprojekte in Italien, Griechenland, der Türkei und den Balkanländern ergänzt. ArchäologInnen arbeiten auch häufig in Museen. Die Teilnahme an Tagungen und Kongressen zählt unabhängig vom beruflichen Schwerpunkt mit zur Routine.

KunsthistorikerInnen widmen sich der Aufgabe, Werke der bildenden und angewandten Kunst bzw. Architektur zu erhalten, zu pflegen, zu untersuchen (etwa: Erforschung der Entstehungsgeschichte bzw. der Bedeutung solcher Arbeiten) – und sie einem breiten Publikum nahezubringen. Konkrete Beschäftigungsbereiche für die/den KunsthistorikerIn sind beispielsweise die Denkmalpflege, die Betreuung öffentlicher wie privater Sammlungen oder von Bibliotheken, Mitarbeit bei Verlagen, Auktionshäusern, Galerien, in Medien, im Fremdenverkehr, in Forschung und Lehre.

MusikwissenschaftlerInnen beschäftigen sich mit den geschichtlichen, gesellschaftlichen, physikalischen und psychologischen Aspekten von Musik. So setzen sie sich mit der Entwicklung der Musik im Wandel der Zeit oder mit den Werken wichtiger KomponistInnen auseinander (Musikgeschichte). Weiters untersuchen sie Phänomene der Akustik und erforschen die Musik europäischer und außereuropäischer Völker (Musikethnologie). Bei der Ausbildung stehen demnach theoretische Aspekte von Musik im Vordergrund; eine künstlerisch-praktische Ausbildung wird (im Unterschied zu Konservatorien und Musikuniversitäten) nur in Grenzen gefordert.

Die Forschung und Lehre am Institut für Musikwissenschaft konzentriert sich zum einen auf die europäische Musik von der Antike bis zur Avantgarde des 20. Jahrhunderts (quellenkundliche und dokumentarische Arbeiten, Studien zur Kompositionstechnik usw.) Eine weitere Disziplin ist die Vergleichende Musikwissenschaft. Das Institut ist in ein breites Netz internationaler Kooperationen eingebunden.<sup>68</sup>

Außerhalb der Universitäten stehen MusikwissenschaftlerInnen Tätigkeiten in außeruniversitären Forschungsinstituten, in Bibliotheken und Archiven offen (für die Laufbahn als BibliothekarIn ist eine Zusatzausbildung notwendig). Zum Teil werden sie auch in den Medien (etwa als MusikkritikerInnen), in größeren Musikverlagen, Antiquariaten, in Konzerthäusern oder Bildungswerken (Volkshochschulen u.ä.) als ExpertInnen bzw. in kulturellen Institutionen als KulturmanagerInnen beschäftigt. Die Zahl neuer Arbeitsplätze für MusikwissenschaftlerInnen ist sehr beschränkt.

TheaterwissenschaftlerInnen untersuchen die verschiedenen Erscheinungsformen des Theaters in Vergangenheit und Gegenwart sowie in zunehmendem Maße auch von Me-

dien wie Rundfunk, Fernsehen und Film. Sie befassen sich mit Theatergeschichte, Schauspielkunst, Dramaturgie, Regie, Musik, Bühnen-, Masken- und Kostümtechnik sowie mit Publikumsforschung. Darüber hinaus untersuchen sie auch rechtliche, organisatorische und wirtschaftliche Fragestellungen des Theaterwesens. Nach Abschluss der Ausbildung arbeiten die AbsolventInnen zum Teil weiter an einem Universitätsinstitut oder auch als FachlehrerInnen für Spezialfächer wie Dramaturgie, Kostümkunde, Berufsgeschichte usw. an Schauspielschulen bzw. an Universitäten für Musik und darstellende Kunst.<sup>69</sup> Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich zudem auch direkt in Theatern als DramaturgInnen, RegieassistentInnen oder RegisseurInnen.

Weiters sind TheaterwissenschaftlerInnen im Museumsdienst, in Theatersammlungen, Bibliotheken, Archiven zu finden, wo sie sich u.a. um Katalogisierung bzw. Erhaltung und Ergänzung der Objekte kümmern, Ausstellungen, Vorträge und Führungen organisieren. Im Medienbereich werden AbsolventInnen von Rundfunk- und Fernsehanstalten (etwa als DramaturgInnen, TheaterkritikerInnen, RegieassistentInnen) beschäftigt, bei Zeitungen, Zeitschriften oder bühneninternen Informations- und Korrespondenzblättern als Fachredakteure. Insegsamt ist der Bedarf an TheaterwissenschaftlerInnen aber äußerst gering.

Zusätzliche allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufsanforderungen finden sich für alle vier Studienrichtungen der Kunstwissenschaften auf der online Berufs- und Bildungsinformation des AMS ([www.ams.or.at/b\\_info/ychoice/index.htm](http://www.ams.or.at/b_info/ychoice/index.htm)).

## 2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit, als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden z.T. auch an außerhalb der Universitäten aktive ExpertInnen vergeben. Da in der Forschung tätige Klassische ArchäologInnen häufig an Grabungen in verschiedensten Klimazonen beteiligt sind, gilt diesbezügliche physische Belastbarkeit als wichtige Berufsvoraussetzung. Ansonsten werden im Bereich Forschung und Lehre vor allem die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und Bereitschaft zu Teamarbeit gefordert.

Bei größeren Bibliotheken (Universitäts- und Nationalbibliothek, Bibliotheken von Interessenvertretungen) und Archiven wird in der Regel die Absolvierung eines BibliothekarInnen- oder DokumentarInnen-Kurses vorausgesetzt. BibliothekarInnen und ArchivarInnen sollten jedenfalls selbständig arbeiten können und Organisationstalent bzw. sprachliches Ausdrucksvermögen einbringen. Die Arbeit in Museen wie in der Denkmalpflege reicht von Forschung, GutachterInnen-, Beratungstätigkeit oder publizistischer Tä-

67 Siehe auch: Klassische Archäologie, in: Die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien, hg. vom Geisteswissenschaftlichen Dekanat, Wien 1996, S. 48f.

68 Siehe auch: Musikwissenschaft, in: Die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien, hg. vom Geisteswissenschaftlichen Dekanat, Wien 1996, S. 78f.

69 Siehe auch die Broschüre in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen.

tigkeit über die Betreuung der Objekte bzw. die Organisation von Ausstellungen bis zur Wahrnehmung verschiedenster administrativer Aufgaben.

Im Medienbereich sind KunsthistorikerInnen, Theater- und MusikwissenschaftlerInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen (freiberuflich oder angestellt) oder bei Rundfunk- und Fernsehanstalten beschäftigt. Hier steht in der Regel die journalistische Tätigkeit (Kritiken, Artikel oder Reportagen) im Vordergrund. Sprachliche Gewandtheit ist dementsprechend eine notwendige Voraussetzung; Zusatzausbildungen in Rhetorik, Fremdsprachen, sind nützlich. Im Verlagswesen arbeiten AbsolventInnen zumeist als LektorInnen. Als Dienstgeber kommen Bühnen-, Kunst- und Musikverlage sowie andere Verlagsunternehmen mit speziellen Schwerpunkten in Frage. Die allgemein angespanntere wirtschaftliche Lage, staatliche Sparprogramme und der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich nach dem Boom rund um das Jahr 2000 führen i. Allg. zu einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation des Berufsbereichs. Für den Beobachtungszeitraum bis 2007 kann für Berufe im Bereich Neuen Medien/Internet von einer leichten Zunahme der Beschäftigungsnachfrage ausgegangen werden, im Bereich der Verlage, der Print- und Onlinemedien wird die Beschäftigung allerdings weiter zurückgehen bzw. im Bereich Film und Fernsehen stagnieren.

Im Fremdenverkehr werden KunsthistorikerInnen oder ArchäologInnen u.a. zur Organisation/Betreuung von Kunstreisen sowie als FremdenführerInnen herangezogen. Auch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind fallweise als ExpertInnen für auf Kulturreisen spezialisierte Veranstalter oder Fremdenverkehrsverbände (Marketing für regionales Kulturgut, spezielle Veranstaltungen) tätig.

Der Kunsthandel, wie private Galerien und Auktionshäuser eröffnet AbsolventInnen der hier beschriebenen Studienrichtungen ebenfalls Berufsmöglichkeiten. Sie sind dort vor allem mit der Bewertung und Katalogisierung der Kunstobjekte oder auch im Verkauf beschäftigt. Gesetzliche vorgegebene Zulassungserfordernisse gibt es dafür nicht; praktisch sind spezifische Zusatzkenntnisse unabdingbar.

Im außerschulischen Bildungswesen finden sich AbsolventInnen an Volkshochschulen, sonstigen Erwachsenenbildungseinrichtungen bzw. in Ausbildungsabteilungen von Wirtschaftsbetrieben. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht die Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Seminaren etc. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet sind hier von Nutzen. Ansonsten werden in der Erwachsenenbildung sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisations-talent und Kontaktfähigkeit gefordert.

Allgemeine Berufsanforderungen an KunstwissenschaftlerInnen, zusammengefasst: Organisationstalent (Museum, Kunsthandel), sprachliches Ausdrucksvermögen (z.B. für Katalogbeiträge, Führungen oder Lehre), Fremdsprachenkenntnisse, analytisches Denken (Stilkritik, ikonographische Bestimmungen). Von MusikwissenschaftlerInnen wird zusätzlich jedenfalls gutes Gehör und musiktechnisches Verständnis, von KunsthistorikerInnen ein »Blick« für Farben und Formen erwartet.

### 3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie und der Musikwissenschaft schaffen den Berufseinstieg meist über persönliche Kontakte oder Mundpropaganda – und bleiben auch vielfach im einmal gewählten Bereich.

Bei KunsthistorikerInnen und TheaterwissenschaftlerInnen funktioniert dieses System weniger reibungslos – soweit sie nicht eine Reihe von speziellen Zusatzqualifikationen bzw. berufliche Praxis vorweisen können. In der Theaterwissenschaft gelten (meist nicht bezahlte) Praktika als bester Weg zu einer Anstellung. KunsthistorikerInnen werden zum Teil auch im Inseratenteil von Zeitungen/Zeitschriften fündig. Unaufgeforderte Bewerbungen gelten bei AbsolventInnen beider Richtungen ebenfalls als erfolgversprechend; Eigeninitiative ist jedenfalls gefordert. Die Karrieren sind – wie bei Kunst- und Kulturberufen generell – von häufigem Wechsel geprägt. Die finanzielle Einstufung bessert sich, wenn man sich einen »Namen« gemacht hat bzw. entsprechende Referenzen vorweisen kann.

### 4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Kunstwissenschaftliche Studienrichtungen umfassen ein weites Bildungsspektrum; gleichzeitig ist Spezialisierung gefordert. Bereits von Studierenden wird erwartet, dass sie ihr Wissen auch privat aktualisieren und ergänzen: Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, der Besuch einschlägiger Kongresse, Tagungen, Ausstellungen etc. gilt als selbstverständlich. Auch Auslandsaufenthalte, bereits während des Studiums (z.B. Erasmus in den EU-Ländern), tragen wesentlich zur Weiterbildung bei und verbessern die Berufseinstiegschancen.

Aufgrund der großen Bedeutung der Weiterbildung in diesem Segment werden für Studierende wie AbsolventInnen zahlreiche (zum Teil auch mit Kosten verbundene) Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, darunter etliche Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge, wie etwa das European Management Programme for the Arts and Media-MAS (Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management Salzburg), der Universitätslehrgang für Kulturmanagement (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Institut für Kulturmanagement und -wissenschaft) oder der Universitätslehrgang Bibliotheks- und Informationsmanagement-Professional MSc an der Donau-Universität Krems.<sup>70</sup>

Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten und damit verbundene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen darüber hinaus in Bereichen wie Journalismus, Wissensmanagement, Projektmanagement und Neue Medien. In allen diesen Bereichen gibt es verschiedene Aus- und Weiterbildungsangebote (Universitätslehrgänge, Masterstudien usw.).

<sup>70</sup> Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS [www.ams.or.at/neu/1761.htm](http://www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at).

Die individuellen Karriereperspektiven hängen in erster Linie vom jeweiligen beruflichen Einsatzbereich und vom persönlichen Durchsetzungsvermögen ab. Im öffentlichen Dienst orientieren sie sich am vorgegebenen Schema; in anderen Arbeitsbereichen sind die Möglichkeiten, hierarchisch aufzusteigen, aufgrund des engen Marktes häufig begrenzt. Vor allem AbsolventInnen, die den Einstieg in das ExpertInnenwesen schaffen (z.B. Kunstvermittlung), können gute finanzielle Entwicklungschancen offen stehen.

### 5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.669 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften. AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften finden sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:<sup>71</sup>

#### Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach Berufen (ISCO-Berufe)

	Anzahl	%
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	78	2,1
Produktions- und OperationsleiterInnen	132	3,6
Sonstige FachbereichsleiterInnen	56	1,5
LeiterInnen kleiner Unternehmen	137	3,7
Universitäts- und HochschullehrerInnen	207	5,6
LehrerInnen des Sekundarbereiches	104	2,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	94	2,6
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	206	5,6
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen	135	3,7
SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	293	8,0
SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen	492	13,4
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	65	1,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	138	3,8
Verwaltungsfachkräfte	88	2,4
Sekretärinnen, Maschinenschreiberkräfte und verwandte Berufe	81	2,2
Sonstige Büroangestellte	76	2,1
Reisebegleiter und verwandte Berufe	50	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	585	15,9

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

71 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 50 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften tätig sind.

#### Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	108	2,9
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	69	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	194	5,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	76	2,1
Datenverarbeitung und Datenbanken	56	1,5
Forschung und Entwicklung	74	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	311	8,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	178	4,9
Unterrichtswesen	538	14,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	167	4,6
Interessenvertretungen, Vereine	120	3,3
Kultur, Sport und Unterhaltung	820	22,3
Nicht-Erwerbspersonen	585	15,9

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

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich<sup>72</sup> allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 <sup>73</sup>
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

73 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>74</sup> Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:<sup>75</sup>

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:<sup>76</sup>

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

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

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

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

<sup>74</sup> Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

<sup>75</sup> Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

<sup>76</sup> Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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.

## 6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 501 65, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 31393, [www.gpa.at](http://www.gpa.at)), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 53454, [www.goed.at](http://www.goed.at)) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 313 16-83800, [www.kmsfb.at](http://www.kmsfb.at)). Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, [www.buko.at](http://www.buko.at)). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

In Bereich der Kunstwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die sich primär auf Informationsaustausch und Förderung von Kooperationen konzentrieren, vereinzelt aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Zu den mitgliedstärksten zählen beispielsweise die Kunsthistorische Gesellschaft Wien (Institut für Kunstgeschichte der Universität Wien, Spitalgasse 2, Hof 9 am Universitätscampus, 1090 Wien, Tel.: 01/4277-41410); der Verband österreichischer Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker (Albrechtskreithgasse 27/1/20, 1160 Wien, Internet: [www.kunsthistoriker.at](http://www.kunsthistoriker.at)); die Österreichische Gesellschaft für Musikwissenschaft (Institut für Musikwissenschaft, Campus Altes AKH, Spitalgasse 2–4, 1090 Wien, Tel.: 01/4277-41601, [www.oegmw.at](http://www.oegmw.at)), die Wiener Gesellschaft für Theaterforschung (Institut für Theaterwissenschaft, Hofburg, Batthyanystraße, 1010 Wien, Tel.: 01/4277-484 01).

Eine Vielzahl von Informationen aus dem Bereich der Kunstwissenschaften gibt es z.B. auch auf folgender Homepage: [www.portalkunstgeschichte.de](http://www.portalkunstgeschichte.de)

## 7 Fachliteratur und -zeitschriften

### Klassische Archäologie

#### Fachliteratur

- Bernbeck, R.: Theorien der Archäologie, Stuttgart 1997.  
 Fehring, Günter P.: Die Archäologie des Mittelalters, Stuttgart 2000, 3. Aufl.  
 Niemeyer, Hans G.: Einführung in die Archäologie, Darmstadt 1999, 4. Aufl.  
 Sichtermann, Hellmut: Kulturgeschichte der klassischen Archäologie, München 2002.  
 Altekamp, St.; Tiedemann, P.: Internet für Archäologen, Darmstadt 1999.  
 Winkelmann, Johann J.: Geschichte der Kunst des Altertums, reprogr. Nachdruck, Darmstadt 1993.

#### Fachzeitschriften

- Antike Kunst  
 Antiquitas, Bonn  
 Archäologie in Deutschland, Stuttgart  
 Archäologie Österreichs, Wien  
 Beiträge zur Archäologie des Mittelalters, Düsseldorf  
 Jahreshefte des Österreichischen Archäologischen Instituts, Wien  
 Jahrbuch des Deutschen Archäologischen Instituts, Berlin

### Kunstgeschichte

#### Fachliteratur

- Aulinger, Barbara: Kunstgeschichte und Soziologie. Eine Einführung, Berlin 1992, 2. Aufl.  
 Belting, Hans (Hg.): Kunstgeschichte. Eine Einführung, Berlin 2003, 5. Aufl.  
 Bätschmann, Oskar: Einführung in die kunstgeschichtliche Hermeneutik, Darmstadt 2001, 5. Aufl.  
 Baxandall, Michael: Ursache der Bilder. Über das historische Erklären von Kunst, Berlin 1990.  
 Derrida, Jacques: Die Wahrheit in der Malerei, Wien 1999.  
 Fillitz, H.: Geschichte der bildenden Kunst in Österreich, 6 Bde., Wien 1998–2002.  
 Halbertsma, Marlite u.a. (Hg.): Gesichtspunkte. Kunstgeschichte heute, Berlin 1995.  
 Gombrich, Ernst H.: The Essential Gombrich – Selected Writings on Art and Culture, ed. by Richard Woodfield, Oxford 1996.  
 Gombrich, Ernst H.: The Story of Art, London 1999, 16. Aufl.  
 Gombrich, Ernst H.: Die Geschichte der Kunst, Stuttgart 1999, 16. Aufl.  
 Hofmann, Werner: Grundlagen der modernen Kunst – Eine Einführung in ihre symbolischen Formen, Stuttgart 2003, 3. Aufl.

- Kemp, Wolfgang (Hg.): Der Betrachter ist im Bild. Kunstwissenschaft und Rezeptionsästhetik, Berlin 1992.  
 Kultermann, Udo: Geschichte der Kunstgeschichte. Der Weg einer Wissenschaft, München 1996.  
 Liessmann, K. P.: Philosophie der modernen Kunst. Wien 1999.  
 Panofsky, Erwin: Die Renaissance der europäischen Kunst, Frankfurt 1996.  
 Panofsky, Erwin: Idea. Ein Beitrag zur Begriffsgeschichte der älteren Kunsttheorie, Berlin 1993, 7. Aufl.  
 Panofsky, Erwin: Aufsätze zu Grundfragen der Kunstwissenschaft, Berlin 1997, 4. Aufl.  
 Pächt, Otto: Methodisches zur kunsthistorischen Praxis, München 1995, 3. Aufl.  
 Propyläen-Kunstgeschichte, 22 Bde., Frankfurt 1966ff.  
 Richard, B.; Tiedemann, P.: Internet für Kunsthistoriker, Darmstadt 1999.  
 Schlagintweit, Hans: Lehrgang Kunstgeschichte. Von der Antike bis zur Moderne; zum Selbststudium der Kunststile, Basel 2002, 4. Aufl.  
 Sedlmayr, Hans: Epochen und Werke, 3 Bde. Wien 1982f.  
 Straten, Roelof van: Einführung in die Ikonographie, Berlin 2004, 2. Aufl.  
 Wiener Institut für Kunstgeschichte und Bundesdenkmalamt Wien (Hg.): Wiener Jahrbuch für Kunstgeschichte.

#### Fachzeitschriften

- Aachener Kunstblätter  
 Archiv der Kunstgeschichte  
 Mitteilungen der Gesellschaft für vergleichende Kunstforschung, Wien  
 Österreichische Zeitschrift für Kunst und Denkmalpflege, Wien  
 Parnass, Wien  
 Zeitschrift für Kunstwissenschaft

### Musikwissenschaft

#### Fachliteratur

- Dahlhaus, Carl (Hg.): Neues Handbuch der Musikwissenschaft, 13 Bde., Laaber 1996 f.  
 Dahlhaus, Carl: Einführung in die systematische Musikwissenschaft, Laaber 2004.  
 Küster, Konrad: Studium Musikwissenschaft, München 2000.  
 Schwindt-Gross, Nicole: Musikwissenschaftliches Arbeiten: Hilfsmittel – Techniken – Aufgaben, Kassel 2000, 4. Aufl.

#### Fachzeitschriften und Reihen

- Denkmäler zur Tonkunst in Österreich, Wien  
 Series Musicologica, Wien  
 Studien zur Musikwissenschaft, Wien

Vergleichende Musikwissenschaft, Wien  
Wiener Veröffentlichungen zur Musikwissenschaft, Wien

## Theaterwissenschaft

### Fachliteratur

Balme, Christopher: Einführung in die Theaterwissenschaft, Berlin 2003, 3. Aufl.  
Fischer-Lichte, Erika u.a. (Hg.): Arbeitsfelder der Theaterwissenschaft, Tübingen 1999.  
Fischer-Lichte, Erika u.a.: Wahrnehmung und Medialität, Tübingen 2001.  
Fischer-Lichte, Erika: Kurze Geschichte des deutschen Theaters, Stuttgart 1999.  
Fischer-Lichte, Erika: Theater im Prozeß der Zivilisation, Tübingen 2000.  
Große-Perdekamp, Gabi: Einblick in das Studium der Theaterwissenschaft. StudentInnen vermitteln Inhalte ihres Faches. München 1995.  
Möhrmann, Renate (Hg.): Theaterwissenschaft heute. Eine Einführung. Berlin 1990.  
Möhrmann, Renate: Die SchauspielerIn – Zur Kulturgeschichte der weiblichen Bühnenkunst, Frankfurt 2000.

### Fachzeitschriften

Deutsches Bühnenjahrbuch, Hamburg  
Filmforum, Wien  
Filmkunst, Wien  
Jahrbuch der Wiener Gesellschaft für Theaterforschung, Wien  
Linzer Theater-Zeitung, Linz  
Musiktheater, Thurnau  
Mykenae, Darmstadt  
Oper, Zürich  
Theaterheute, Berlin  
Theater in München, München  
Theater in Österreich, Wien  
Theaterzeitschrift, Berlin  
Theaterverein Wien, Jahresbericht, Wien

## Kulturwissenschaften

### 1 Berufsbezeichnungen

Als Kulturwissenschaften werden die Studienrichtungen Ethnologie bzw. Völkerkunde und Kulturanthropologie bzw. Volkskunde zusammengefasst. Die Berufsbezeichnungen für AbsolventInnen ergibt sich meist aus der jeweiligen Tätigkeit: Im Universitätsbereich werden sie wie die KollegInnen anderer Richtungen als UniversitätsprofessorInnen, Universitätsassistentinnen usw. tituiert; im Museumsbereich sind die Bezeichnungen, Museumsbedienstete/Museumsbediensteter, Museumsethnologin/Museumsethnologe, Museums- bzw. AusstellungsdirektorIn üblich.

Bei freiberuflicher Tätigkeit werden meist allgemeine Bezeichnungen wie Ethnologin/Ethnologe oder VölkerkundlerIn bevorzugt. Für manche in der Forschung tätige EthnologInnen bzw. VölkerkundlerInnen wird auch die Bezeichnung FeldforscherIn verwendet.

### 2 Beschäftigungsbereiche

#### 2.1 Überblick

Die Ethnologie bzw. Völkerkunde, untersucht überwiegend die Sozialstrukturen und Kulturen (einschließlich Herrschaftsverhältnisse und Ökonomie) außereuropäischer, vorindustrieller Gesellschaften. Beobachtung und Befragung sind neben dem Sammeln von Dokumenten die wesentlichsten Erhebungstätigkeiten. Neben den Forschungsbereichen »historische Entwicklung von Konflikten« und »Analyse von Gründen für Benachteiligungen von Völkern« gilt die Unterstützung von eigenständigen Lebensweisen als wichtigstes Aufgabengebiet. In der Sprachforschung werden u.a. der Ursprung und die Entwicklung einzelner Sprachen untersucht, aber auch spezifische Sprachgebilde sowie Ähnlichkeiten und Unterschiede bei verwandten Sprachen analysiert.

Die Kulturanthropologie bzw. Volkskunde,<sup>77</sup> auch Empirische Kulturwissenschaft, Europäische Ethnologie (Ethnologia Europaea) genannt, analysiert historisch-empirisch primär im europäischen Raum beobachtbare kulturelle Phänomene. Ausgangspunkt von Untersuchungen ist vielfach eine spezifische Region; doch auch solche Teilstudien werden meist im gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang betrachtet.

Im Unterschied zu anderen Kulturwissenschaften, die sich vor allem mit den Spitzenprodukten der Hochkultur befassen, stellt die Kulturanthropologie bzw. Volkskunde Alltagskultur und Lebensweise breiter Bevölkerungskreise (»populäre« Kultur) in Vergangenheit und Gegenwart in den Vordergrund. Dabei folgt sie sozial-, alters-, geschlechts-

<sup>77</sup> Siehe auch: Dekanat der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien (Hg.): Die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien, Wien 1996, S. 104f.

und regionsspezifischen Perspektiven. Forschungsgebiet in Österreich ist, kulturhistorisch bedingt, primär der zentraleuropäische Raum; in diesem Segment gibt es auch zahlreiche gemeinsame Forschungsvorhaben und Tagungen mit Universitäten in Budapest, Lund, Pècs und Berlin.

Die breite Palette beruflicher Kompetenzen und die starke Projekt- und Praxisbezogenheit von Lehrveranstaltungen im zweiten Studienabschnitt schaffen eine relativ günstige Basis für verschiedene Berufsfelder.

Numismatik (keine eigene Studienrichtung in Österreich), die wissenschaftliche Münzkunde, ist als Kulturwissenschaft und ehemalige Hilfswissenschaft auch im Nahebereich von Geschichte, Kunstwissenschaft, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft angesiedelt.

Die Berufsidentität von Ethno- und KulturanthropologInnen bzw. Völker- und VolkskundlerInnen – sie verstehen sich als WissenschaftlerInnen der »kulturellen Übersetzung« – hat sich über die Jahre hin gewandelt: Ihr Betätigungsfeld ist breiter, die Kooperation im Rahmen überregionaler und/oder interdisziplinärer Netzwerke wichtiger geworden. Damit wurden AbsolventInnen dieser Studienrichtungen auch verstärkt in die öffentliche Kulturarbeit integriert. Typische Einsatzgebiete sind Museen, Universitäten, sonstige öffentliche Stellen (auch auf Länder- und Gemeindeebene), Erwachsenenbildungsinstitutionen, Medien und Wirtschaftsunternehmen.

MuseumsethnologInnen betreuen und katalogisieren die entsprechenden Sammlungen, organisieren Ausstellungen und widmen sich ggf. auch wissenschaftlicher Aufgaben. An den Universitäten stehen Lehre und Forschung im Vordergrund – wobei neben Literaturrecherche, der Arbeit an bestehenden Sammlungen und Archiven auch Feldforschung (ggf. Expeditionen) eine gewisse Bedeutung hat. Vielfach ist bei Forschungsprojekten auch freiberufliche Mitarbeit möglich.

Zusätzliche allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufsanforderungen finden sich für die Studienrichtungen der Kulturwissenschaften auf der online Berufs- und Bildungsinformation des AMS ([www.ams.or.at/b\\_info/ychoice/index.htm](http://www.ams.or.at/b_info/ychoice/index.htm)).

## 2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

An den Universitäten stehen generell Forschung und Lehre im Vordergrund. Im Rahmen der Forschung kann gewählt werden zwischen empirischer Arbeit, z.B. die »Forschung im Felde« und der Bearbeitung von Objekten (Sammlungen) oder (seltener) Aufarbeitung von Fachliteratur. Der Schwerpunkt in der Kulturanthropologie bzw. Volkskunde liegt eher bei der empirischen Forschung im Bereich der Ethnologie bzw. Völkerkunde sind beide Tätigkeiten etwa gleich wichtig. Von wissenschaftlich Tätigen wird erwartet, dass sie wesentliche Arbeitsergebnisse regelmäßig in Beiträgen zu Fachzeitschriften oder Büchern publizieren. Sowohl AssistentInnen wie ProfessorInnen werden im Rahmen ihrer Universitätstätigkeit zunehmend auch mit Verwaltungsaufgaben konfrontiert.

Zulassungserfordernis für eine Assistenzstelle ist meist der erfolgreiche Erstabschluss eines entsprechenden Studiums; zur Erlangung einer Professur wird u.a. eine Habilitation vorausgesetzt. Für die Arbeit in Forschung und Lehre sind vor allem die Fähigkeit mit wissenschaftlichen Techniken umzugehen, sprachliches Ausdrucksvermögen und Teamfähigkeit gefragt; auch eine gewisse körperliche Belastbarkeit (Ertragen von Temperaturschwankungen, Ausdauer bei Feldforschungen usw.) ist unerlässlich.

Im Museumsbereich tätige KulturkundlerInnen arbeiten ebenfalls in der wissenschaftlichen Forschung; gleichzeitig haben sie aber auch die Aufgabe zu erfüllen, ihr Forschungsgebiet in Ausstellungen und Katalogen gemeinverständlich zu präsentieren. Zu den konkreten Tätigkeiten in diesem Zusammenhang gehört also u.a. die Begutachtung von Objekten bei Ankauf und weiterer Betreuung, die Organisation von Ausstellungen, Kulturmarketing und diverse administrative Aufgaben im Rahmen des Museums.

Museumsbeamten/-beamtinnen gelten in der Regel als öffentlich Bedienstete und unterliegen damit den speziellen Anstellungserfordernissen aller Bundes- und Landesbediensteten. Bei freiberuflicher Arbeit für Museen (Werkvertragsbasis) sind entsprechende Qualifikationen gefordert, unter anderem auch gutes sprachliches Ausdrucksvermögen.

In anderen Funktionen bei Bund, Ländern oder Gemeinden beschäftigte KulturwissenschaftlerInnen arbeiten häufig als ExpertInnen (BeraterInnen, GutachterInnen) oder in der Kulturverwaltung. Auch hier sind Organisationstalent und Teamfähigkeit wichtig.

Im privaten Wirtschaftsbereich (Reise- und Tourismusbüros, Betriebsethnologie bis zu Import-Export-Unternehmen) arbeiten AbsolventInnen kulturkundlicher Studienrichtungen häufig in eher fachfremden Bereichen; dazu sind üblicherweise berufsspezifische Zusatzkenntnisse Voraussetzung. In der Privatwirtschaft bei Vereinen oder Organisationen (z.B. Nichtregierungsorganisationen), sind neben Kontaktfähigkeit, sprachlichem Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zum Teil auch Einfühlungsvermögen in andere wissenschaftliche oder wirtschaftliche Betrachtungsweisen gefragt. Freiberufliche bzw. Selbständige brauchen neben genannten Qualifikationen jedenfalls noch sehr viel Eigeninitiative, Ideenreichtum und »Verkaufstalent«.

## 3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Ein erheblicher Teil der Studierenden und AbsolventInnen ist bereits während des Studiums berufstätig (siehe dazu auch weiter unten). Für die anderen sind Praktika während des Studiums fast eine Grundvoraussetzung für einen späteren, relativ reibungslosen Berufseinstieg.

Bei der Arbeitsplatzsuche werden vor allem (bei Praktika geschaffene) Kontakte und »Mundpropaganda« und der Stellenaushang am Universitätsinstitut genützt. Da die Studierendenzahl relativ klein ist und ein Teil dieser Studienrichtungen (mit Ausnahme der Kulturanthropologie der Volkskunde, die es auch in Graz und Innsbruck gibt) nur in Wien

gelehrt werden, ist der Zusammenhalt unter den KulturwissenschaftlerInnen – auch nach Beendigung des Studiums – relativ groß. Das bedeutet, dass die Institutsangehörigen von den meisten (fachbezogenen) beruflichen Angeboten hören und informelle Jobvermittlung die gängigste Variante ist. Tageszeitungsinserate werden weit seltener als Informationsquelle herangezogen. Sprachkenntnisse, Praxisnachweis und eventuelle Zusatzqualifikationen gelten neben der universitären Qualifikation auch im fachnahen Bereich als wesentliche Konkurrenzvorteile bei Bewerbungen.

Viele AbsolventInnen kulturkundlicher Studienrichtungen sind bereits während des Studiums in einem fachnahen Bereich berufstätig; andere versuchen, sich spätestens gegen Ende des Studiums durch die Belegung projekt- und praxisbezogener Lehrveranstaltungen auf spezifische Berufsfelder vorzubereiten. Sie steigen meist mit Werkverträgen oder befristeten Dienstverhältnissen in das Berufsleben ein. Auf eine unbefristete Anstellung kann üblicherweise erst nach mehreren Anläufen und mit guten Referenzen gehofft werden. Die Phase bis zur Etablierung in einen Beruf dauert dementsprechend länger.

#### 4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Je nach Beschäftigungsbereich werden unterschiedliche Zusatzqualifikationen gefordert: Allgemeine Qualifikationen wie Fremdsprachen, Erfahrung mit neuen Medien und Technologien oder Rhetorik, spezifische ergänzende Fachausbildungen beispielsweise in den Bereichen Psychologie, Pädagogik oder auch Erfahrung in bestimmten Tätigkeitsbereichen (Kulturindustrie, Frauenforschung, Tourismus, Urban Ethnology usw.). Im Wirtschaftsbereich wird jedenfalls ein Minimum an kaufmännischer bzw. wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung und an Managementwissen erwartet.

Es stehen eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten offen, wobei das Spektrum von Doktoratsstudien bis hin zu Masterstudien reicht. Bereiche wie Projektmanagement, Kunst- und Kulturmanagement, Internationales Management stehen offen. Beispiele aus dem engeren Fachbereich sind der Universitätslehrgang Kultur und Organisation (Institut für Kulturkonzepte und Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft der Universität Wien), der Universitätslehrgang Kulturmanagement (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Institut für Kulturmanagement und -wissenschaft) sowie das European Management Programme for the Arts and Media – MAS (Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur und Management Salzburg).<sup>78</sup>

Für eine Karriere im Bereich Kulturwissenschaft sind eine entsprechende Publikationsliste (eigene Beiträge in Fachzeitschriften, Büchern etc.) sowie auch die häufige Teilnahme an Tagungen im In- und Ausland oder an Forschungsreisen ganz wesentliche

78 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS [www.ams.or.at/neu/1761.htm](http://www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)

Voraussetzungen. Da nur wenige, relativ kleine Universitätsinstitute existieren, werden AssistentInnenstellen in der Regel nur befristet besetzt; die formalen Aufstiegsmöglichkeiten an der Universität sind begrenzt. Lehraufträge werden zum Teil auch an etablierte Mitarbeiter außeruniversitärer Forschungsinstitute (oder in anderen Bereichen Tätige) vergeben.

Die Aufstiegsmöglichkeiten in anderen fachnahen Bereichen sind nicht zuletzt wegen des zunehmenden allgemeinen Interesses an kulturanthropologischen und ethnologischen bzw. volks- und völkerkundlichen Themen vor allem für Kulturanthropologie- bzw. Volkskunde-AbsolventInnen grundsätzlich recht gut – allerdings stehen nur wenige entsprechende Spitzenpositionen zur Disposition. Ein Wechsel aus einem kulturanthropologischen bzw. volkskundlichen Tätigkeitsbereich in andere Branchen gilt als schwierig und ist meist mit positionsmäßigem wie finanziellem Abstieg verbunden. Generell zu empfehlen sind Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an den verschiedenen österreichischen Universitäten (detaillierte Informationen in der jährlich aktualisierten Broschüre »Weiterbildung an Universitäten« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur).

#### 5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Struktur der Studierenden bei der Kulturanthropologie bzw. Volkskunde weicht klar vom gängigen Schema ab: Nur ein Drittel der Studierenden beginnt das Studium unmittelbar nach der Matura, ein weiteres Drittel sind Frauen zwischen 30 und 40 Jahren (die z.T. einen Wiedereinstieg versuchen) und das restliche Drittel sogenannte Seniorstudierende (ab 40 Jahren, meist berufstätig). Es gibt keine verlässlichen Daten über StudienabbrecherInnen in diesem Bereich und die weiteren Lebenswege älterer Studierender. Es scheint allerdings plausibel, dass nur ein Teil der AbsolventInnen nach Studienabschluss (neu) in das entsprechende Arbeitsmarktsegment drängt. Unter den Absolvierenden der beiden ethnologischen Fächer sind ca. zwei Drittel Frauen.

Ca. zwei Drittel der berufstätigen AbsolventInnen finden eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.<sup>79</sup>

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 1.068 AbsolventInnen der Studienrichtungen Ethnologie bzw. Völkerkunde und Kulturanthropologie bzw. Volkskunde. AbsolventInnen der Studienrichtungen Ethnologie bzw. Völkerkunde und Kulturanthropologie bzw. Volkskunde finden sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:<sup>80</sup>

79 Laut Einschätzung der im Rahmen der Broschüreneerstellung befragten Fachkundigen, Universitätsangehörigen.

80 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 20 AbsolventInnen der Studienrichtungen Völkerkunde und Volkskunde tätig sind.

**Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)**

Völkerkunde, Volkskunde	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	25	2,3
Produktions- und Operationsleiter	35	3,3
Leiter kleiner Unternehmen	21	2,0
Universitäts- und Hochschullehrer	54	5,1
Lehrer des Sekundarbereiches	32	3,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	31	2,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	73	6,8
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-Wissenschaftler	27	2,5
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	64	6,0
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	57	5,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	28	2,6
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	20	1,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	35	3,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	23	2,2
Sonstige Büroangestellte	25	2,3
Nicht-Erwerbspersonen	218	20,4

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

**Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabteilungen)**

Völkerkunde, Volkskunde	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	22	2,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	22	2,1
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	37	3,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	23	2,2
Datenverarbeitung und Datenbanken	26	2,4
Forschung und Entwicklung	21	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	85	8,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	53	5,0
Unterrichtswesen	181	16,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	87	8,1
Interessenvertretungen, Vereine	42	3,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	111	10,4
Nicht-Erwerbspersonen	218	20,4

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

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich<sup>81</sup> allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 <sup>82</sup>
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>83</sup> Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:<sup>84</sup>

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:<sup>85</sup>

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

82 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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

84 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen.

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

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Die Zahl der festen Anstellungen ist begrenzt und wird sich auch in Zukunft kaum vergrößern. Nach wie vor finden viele AbsolventInnen im Museumsbereich Arbeit, aber auch dort werden mittlerweile hauptsächlich Werkverträge vergeben.

## 6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 501 65, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, steht die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund offen. In Frage kommen in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 31393, [www.gpa.at](http://www.gpa.at)), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 53454, [www.goed.at](http://www.goed.at)) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, Freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 313 16-83800, [www.kmsfb.at](http://www.kmsfb.at)).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, [www.buko.at](http://www.buko.at)). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Im Segment der Kulturwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär Informationsaustausch und Forschungs Kooperationen unter den Mitgliedern fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Als wichtigste Berufsorganisation bzw. -vertretung gelten die Internationale Vereinigung der europäischen Volkskundler (SIEF, Société Internationale d'Ethnologie et de Folklore) mit Büro und Präsidentschaft in Wien (Institut für Volkskunde, Hanuschgasse 3, 1010 Wien, [www.univie.ac.at/volkskunde/institut/sief.html#Homepage](http://www.univie.ac.at/volkskunde/institut/sief.html#Homepage)) und der Österreichische Fachverband für Volkskunde ([www.volkskunde.org](http://www.volkskunde.org)). Daneben gibt es den Verein für Kulturwissenschaft und Kulturanalyse ([www.kulturwissenschaft.at](http://www.kulturwissenschaft.at)), die Österreichische Numismatische Gesellschaft ([www.oeng.at](http://www.oeng.at)) und eine Reihe anderer »spezialisierter« wissenschaftlicher Gesellschaften.

## 7 Fachliteratur und -zeitschriften

### Kulturanthropologie bzw. Volkskunde

#### Fachliteratur

- Bausinger, Hermann u.a.: Grundzüge der Volkskunde, Darmstadt 1999, 4. Aufl.  
 Bausinger, Hermann: Unterwelten der Kultur: Themen und Theorien der volkskundlichen Kulturwissenschaft, Köln 2001.  
 Brednich, Rolf W. (Hg.): Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie, Berlin 2001, 3. Aufl.  
 Gerndt, Helge: Studienskript Volkskunde. Eine Handreichung für Studierende, München 1997, 3. Aufl.  
 Hansen, Klaus: Kultur und Kulturwissenschaft – Eine Einführung, Stuttgart 1999, 2. Aufl.

Lehmann, Albrecht v. (Hg.): Sichtweisen der Volkskunde. Zur Geschichte und Forschungspraxis einer Disziplin, Berlin 1988.

Storey, John (Ed.): What is cultural studies? – A Reader, London 1996.

Wiegelmann, Günther: Theoretische Konzepte der europäischen Ethnologie. Diskussionen um Regeln und Modelle, Münster 1994, 3. Aufl.

#### **Fachzeitschriften**

Ethnologia Europaea, Göttingen

Jahrbuch für Volkskunde, Würzburg

Mainzer kleine Schriften zur Volkskunde, Mainz

Mitteilungen des Österreichischen Fachverbandes für Volkskunde, Wien

Österreichische Zeitschrift für Volkskunde, Wien

Salzburger Volkskunde, Salzburg

Schweizerisches Archiv für Volkskunde

Volkskunst heute, Wien

Zeitschrift für Volkskunde, Stuttgart

#### **Ethnologie bzw. Völkerkunde**

##### **Fachliteratur**

Beer, Bettina; Fischer, Hans: Wissenschaftliche Arbeitstechniken in der Ethnologie, Berlin 2003.

Blok, Anton: Anthropologische Perspektiven. Einführung, Kritik und Plädoyer, Stuttgart 1998, 2. Aufl.

Duerr, Hans P. (Hg.): Authentizität und Betrug in der Ethnologie, Frankfurt 1986.

Feest, Christian; Kohl, Karl-Heinz: Hauptwerke der Ethnologie, Stuttgart 2001.

Fischer, Hans (Hg.): Ethnologie. Einführung und Überblick, Berlin 2003, 4. Aufl.

Greverus, Ina-Maria: Die Anderen und Ich. Vom Sich Erkennen, Erkennt- und Anerkanntwerden. Kulturanthropologische Texte, Darmstadt 1995.

Hagmann, Hans-Peter: Ethnologie als Thema in der Öffentlichkeit. Analyse der Präsentationsformen in Massenmedien und Diskurs zur zeitgemäßen Vermittlung in der Erwachsenenbildung, Bonn 1995.

Hansen, Klaus P.: Kultur und Kulturwissenschaft. Eine Einführung, Stuttgart 1999, 2. Aufl.

Hauser-Schäublin, Brigitta (Hg.): Ethnologische Frauenforschung. Ansätze, Methoden, Resultate, Berlin 1991.

Hauser-Schäublin, Brigitta u.a.: Differenz und Geschlecht – Neue Ansätze in der ethnologischen Forschung, Berlin 2002.

Hirschberg, Walter; Müller, Wolfgang: Wörterbuch der Völkerkunde, Berlin 1998.

Kohl, Karl-Heinz: Ethnologie – die Wissenschaft vom kulturell Fremden. Eine Einführung, München 2000, 3. Aufl.

Lang, Hartmut (u.a.): Wissenschaftstheorie für die ethnologische Praxis, Berlin 1999, 2. Aufl.

Schmied-Kowarzik, Wolfdietrich (Hg.): Grundfragen der Ethnologie, Berlin 1993, 2. Aufl.  
Schweizer, Thomas: Muster sozialer Ordnung – Netzwerke als Fundament der Sozialethnologie, Berlin 1996.

Thiel, Josef F.: Grundbegriffe der Ethnologie – Vorlesungen zur Einführung, Berlin 2002, 5. Aufl.

#### **Fachzeitschriften**

Abhandlungen der Völkerkundlichen Arbeitsgemeinschaft, Nortorf

American Anthropologist

Anthropos, Freiburg

Entwicklungsethnologie, Trier

International Union of Anthropological and Ethnological Sciences

Lateinamerika-Studien, Frankfurt

Mitteilungen der Berliner Gesellschaft für Anthropologie, Ethnologie und Urgeschichte, Berlin

Zeitschrift für Ethnologie, Stuttgart

# Anhang

## 1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst

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

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neugeschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005/2006) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d.h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen.

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht zunächst auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande.

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

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.<sup>86</sup>

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung.

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

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

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

<sup>86</sup> Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003

### Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monatseinkommen der Bundesbeschäftigten (Männer und Frauen). Die Einkommensdifferenzen sind v.a. auf unterschiedliche Qualifikations- und Altersstrukturen zurückzuführen. Die Einkommen im Verwaltungsdienst weisen dabei die höchste Differenz zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen auf (16,9%), da es dort eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie eine große Streuung in den qualitativen Anforderungen gibt.

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 <sup>87</sup>
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenpflegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895
Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345
Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vertragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

<sup>87</sup> Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 <sup>88</sup>
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Hilfstätigkeit	1.496	1.526
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	1.518	1.595
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523
Hilfs-, ungelernete oder angelernte Tätigkeit	1.061	1.201
Funktion/Stellung im Beruf – Arbeiter	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Vorarbeiter oder Meister	2.305	2.531
Facharbeiter	1.785	2.204
Angelernter Arbeiter	1.496	1.647
Hilfsarbeiter	1.170	1.382

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

### Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist

<sup>88</sup> Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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.

## 2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

### Universitäten

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12. 2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie allerdings dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen hat. Im Einzelnen werden fol-

gende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im neuen Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:<sup>89</sup>

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

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

### Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u.a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn).<sup>90</sup> Der Verein Österreichi-

<sup>89</sup> Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird kann laut Auskunft der Personalabteilung der Universität Wien noch nicht voraus gesehen werden.

<sup>90</sup> Vgl. dazu § 13 Abs. 4 des Fachhochschulstudiengesetzes oder auch unter [www.fhr.ac.at](http://www.fhr.ac.at)

scher Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.<sup>91</sup>

### 3 Informationsstellen und Informationsbroschüren

#### Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Internet: [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at), [www.beruf4u.at](http://www.beruf4u.at)

(BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. die Ausbildungs- und Berufsdatenbank »Your Choice« oder das »AMS-Qualifikations-Barometer«, sowie alle BIZ-Adressen können auch über die Homepage des AMS abgerufen werden)

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/501 65

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

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/531 20

Internet: [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)

(jährliche Herausgabe von Studieninformationen, Herausgabe von Broschüren, z.B. für Auslandsstipendien und geförderte Auslandsaufenthalte für Studierende und AkademikerInnen)

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/586 3703

Internet: [www.bfi.or.at](http://www.bfi.or.at)

(allgemeine Beratungsgespräche, Berufs- und Bildungsorientierungsseminare in den einzelnen Bundesländerstellen)

Euro-Job Info (im Bundeskanzleramt)

1010 Wien, Ballhausplatz 2, Tel.: 01/531 15-7377 (vgl. auch [www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at) unter Service)

Kuratorium für Journalistenausbildung

5020 Salzburg, Karolingerstraße 40, Tel.: 0662/83 41 33

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

(Aus- und Weiterbildung für JournalistInnen, Stipendien für Volontariate)

<sup>91</sup> Vgl. dazu [www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at)

Österreichischer Austauschdienst (ÖAD) – Agentur für internationale Bildungs- und Wissenschaftskooperation

1010 Wien, Dr. Karl Lueger Ring 1, Tel.: 01/4277-28101

Internet: [www.oead.ac.at](http://www.oead.ac.at)

(Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme, SOKRATES- und LEONARDO-Programme)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuss

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/310 88 80

Internet: [www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at)

(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien (ÖDOZA)

1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/533 65 33-9

Beim ÖDOZA handelt es sich um eine Abteilung des Centre International Universitaire, vgl. daher auch [www.ciu.at](http://www.ciu.at) (internationale Studienführer)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)

1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/501 05

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

(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

#### Auswahl von Informationsbroschüren (-büchern)

Arbeitsmarktservice Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung).

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung).

Arbeitsmarktservice Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien (regelmäßige Aktualisierung).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien. (allgemeine Informationen über Studienpläne und Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen).

- Bünting K.D. u.a.: Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden, Berlin 2002.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 10. Aufl.
- Grund U./Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel, Stuttgart 1996, 2. Aufl.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001.
- Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2003, 6. Aufl.
- Spanning A.: Jobsuche in Österreich. Das 5-Schritte-Programm zum Job, Signum Verlag, Wien 1999.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Stuttgart 2004, 17. Aufl.

#### 4 Universitäten im Internet

- Universität Wien, [www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)
- Universität Graz, [www.kfunigraz.ac.at](http://www.kfunigraz.ac.at)
- Universität Innsbruck, [www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)
- Universität Salzburg, [www.sbg.ac.at](http://www.sbg.ac.at)
- Universität Linz, [www.uni-linz.ac.at](http://www.uni-linz.ac.at)
- Universität Klagenfurt, [www.uni-klu.ac.at](http://www.uni-klu.ac.at)
- Medizinische Universität Wien, [www.meduniwien.ac.at](http://www.meduniwien.ac.at)
- Medizinische Universität Graz, [www.meduni-graz.at](http://www.meduni-graz.at)
- Medizinische Universität Innsbruck, [www.i-med.ac.at](http://www.i-med.ac.at)
- Technische Universität Wien, [www.tuwien.ac.at](http://www.tuwien.ac.at)
- Technische Universität Graz, [www.tu-graz.ac.at](http://www.tu-graz.ac.at) ([www.tugraz.at](http://www.tugraz.at))
- Universität für Bodenkultur Wien, [www.boku.ac.at](http://www.boku.ac.at)
- Wirtschaftsuniversität Wien, [www.wu-wien.ac.at](http://www.wu-wien.ac.at)
- Montanuniversität Leoben, [www.unileoben.ac.at](http://www.unileoben.ac.at)
- Medizinische Universität Wien, [www.meduniwien.ac.at](http://www.meduniwien.ac.at)
- Medizinische Universität Graz, [www.meduni-graz.at](http://www.meduni-graz.at)
- Medizinische Universität Innsbruck, [www.i-med.ac.at](http://www.i-med.ac.at)
- Veterinärmedizinische Universität Wien, [www.vu-wien.ac.at](http://www.vu-wien.ac.at)

- Akademie der Bildenden Künste in Wien, [www.akbild.ac.at](http://www.akbild.ac.at)
- Universität für Angewandte Kunst in Wien, [www.angewandte.at](http://www.angewandte.at)
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, [www.mdw.ac.at](http://www.mdw.ac.at)
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg, [www.moz.ac.at](http://www.moz.ac.at)
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz, [www.kug.ac.at](http://www.kug.ac.at)
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz, [www.khs-linz.ac.at](http://www.khs-linz.ac.at)
- Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen), [www.donau-uni.ac.at](http://www.donau-uni.ac.at)

#### Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz, [www.kth-linz.ac.at](http://www.kth-linz.ac.at)
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol, [www.umit.at](http://www.umit.at)
- Bildungsverein für die Freunde der Webster University, [www.webster.ac.at](http://www.webster.ac.at)
- IMADec University, [www.imadec.ac.at](http://www.imadec.ac.at)
- PEF Privatuniversität für Management, [www.pef.at](http://www.pef.at)
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg, [www.pmu.ac.at](http://www.pmu.ac.at)
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin, [www.tcm-academy.org](http://www.tcm-academy.org)
- Anton Bruckner Privatuniversität, [www.bruckneruni.at](http://www.bruckneruni.at)