

KOOPERATION • TEAMWORK • KINDER

AUSGABE 2010/2011

# Jobchancen **STUDIUM**

Pädagogische Hochschulen

#### **Medieninhaber**

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

gemeinsam mit

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

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

#### **Teil A – Studieninformation**

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)  
Christine Kampl

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

Redaktion

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

Text

Marlene Wimler, Doris Lepschy

#### **Umschlag**

ideenmanufactur, 1020 Wien

#### **Grafik**

Lanz, 1030 Wien

#### **Druck**

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

#### **ISBN**

978-3-85495-437-9



# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>Teil A – Studieninformation</b> .....	<b>9</b>
<b>Pädagogische Hochschulen (PH) im Überblick</b> .....	<b>9</b>
<b>Das Ausbildungsangebot der Pädagogischen Hochschulen (PH)</b> .....	<b>10</b>
<b>Weitere Informationen</b> .....	<b>10</b>
<b>Kontaktadressen der Pädagogischen Hochschulen in Österreich</b> .....	<b>11</b>
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung</b> .....	<b>13</b>
<b>1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt</b> .....	<b>13</b>
1.1 <b>Die derzeitige Beschäftigungssituation</b> .....	<b>13</b>
1.2 <b>Trends</b> .....	<b>15</b>
1.3 <b>Beschäftigungsentwicklung für LehrerInnen</b> .....	<b>17</b>
1.4 <b>Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>18</b>
1.5 <b>Neue Karriereverläufe und Flexibilität</b> .....	<b>20</b>
1.6 <b>Atypische Beschäftigung und Prekarität</b> .....	<b>20</b>
1.7 <b>Studienwahl und Studienverhalten</b> .....	<b>24</b>
1.8 <b>Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse</b> .....	<b>30</b>
1.8.1 <b>Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen</b> .....	<b>33</b>
<b>2 Beratung und Information</b> .....	<b>42</b>
2.1 <b>AMS und BIZ</b> .....	<b>42</b>
2.2 <b>AK: Bildungsberatung und Berufsinformation</b> .....	<b>44</b>
2.3 <b>BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft</b> .....	<b>44</b>
2.4 <b>Psychologische StudentInnenberatung</b> .....	<b>45</b>
2.5 <b>WIFI</b> .....	<b>46</b>
2.6 <b>Placement und Career Services</b> .....	<b>47</b>
2.7 <b>Studien- und Berufsinformationsmessen</b> .....	<b>47</b>
<b>3 Karriereplanung und Bewerbung</b> .....	<b>50</b>
3.1 <b>Identifikation der Interessen und Fähigkeiten</b> .....	<b>51</b>
3.2 <b>Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten</b> .....	<b>53</b>

<b>3.3</b>	<b>Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen</b> .....	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>Adressen</b> .....	<b>108</b>
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	54	7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS .....	108
3.3.2	Networking.....	58	7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS.....	109
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	58	7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte .....	111
3.3.4	Mentoring.....	60	7.4	Wirtschaftskammern Österreichs.....	112
3.3.5	Studieren im Ausland.....	61	7.5	WIFIs.....	113
3.3.6	Praktika.....	64			
<b>3.4</b>	<b>Bewerbungsstrategien</b> .....	<b>67</b>	<b>8</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>114</b>
<b>3.5</b>	<b>Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte</b> .....	<b>71</b>	8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)....	114
3.5.1	Arbeitstraining.....	71	8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche .....	115
<b>3.6</b>	<b>Unternehmensgründungsprogramme</b> .....	<b>72</b>	8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	115
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) .....	72	8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	115
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	73			
3.6.3	Universitäres Gründerservice .....	73	<b>9</b>	<b>Links</b> .....	<b>116</b>
<b>4</b>	<b>Weiterbildung</b> .....	<b>75</b>	9.1	Universität und Studium .....	116
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	75	9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet .....	118
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung .....	76	9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“ .....	118
4.3	Weiterbildungsdatenbanken .....	77	9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ .....	118
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) .....	77	9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“ .....	118
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein .....	78	9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“ .....	119
<b>5</b>	<b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung</b> .....	<b>79</b>	9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“ .....	121
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	79	9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“ .....	123
5.2	Karriereweg an Unis und FH.....	82	9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“ .....	123
5.2.1	Universitäten.....	82			
5.2.2	Fachhochschulen.....	84			
5.2.3	Pädagogische Hochschulen .....	84			
5.3	Einkommen .....	84			
5.4	Interessenvertretungen .....	87			
<b>6</b>	<b>Beschäftigungsfelder von LehrerInnen an Pflichtschulen und im berufspädagogischen Bereich</b> .....	<b>88</b>			
6.1	Aufgabengebiete .....	88			
6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen.....	90			
6.3	Beschäftigungssituation .....	95			
6.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	98			
6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen .....	106			

## Einleitung

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

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

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

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

# Teil A – Studieninformation

## Pädagogische Hochschulen (PH) im Überblick

Das Jahr 1999 brachte für die rund 12.000 Studierenden der Pädagogischen Akademien (Pädagogische Akademien, Berufspädagogische Akademien und Religionspädagogische Akademien) und für alle Lehrkräfte, die Weiterbildungsveranstaltungen der Pädagogischen bzw. Religionspädagogischen Institute besuchten, eine entscheidende Weichenstellung: Das neue Akademien-Studiengesetz (AStG 1999 – Bundesgesetz über die Studien an Akademien und über die Schaffung von Hochschulen für pädagogische Berufe vom 25. Juni 1999) definiert die formalen Rahmenbedingungen zur Konkretisierung der Entwicklungsarbeit in Richtung hochschulmäßige Aus- und Weiterbildung für alle LehrerInnen.

Die Forderungen des AStG 1999 wurden im Hochschulgesetz 2005 (Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien, BGBl. Nr. 30/2006) umgesetzt. Das Hochschulgesetz 2005 beinhaltet unter anderem die rechtlichen Regelungen über die Organisation der Hochschulen, deren inneren Aufbau, die Gestaltung der Studien, Teile des Dienstrechtes, Regelungen über die Liegenschaften und Übergangsbestimmungen.

Es besteht die Möglichkeit, dass private Rechtsträger Hochschulen errichten. Private Pädagogische Hochschulen müssen ein Anerkennungsverfahren durchlaufen.

Die Pädagogischen Akademien haben als Hochschulen den Studienbetrieb mit 1. Oktober 2007 aufgenommen. Sämtliche bis Sommersemester 2007 mögliche Ausbildungen für Lehrämter an Volks-, Haupt-, Sonderschulen und Polytechnischen Schulen, LehrerInnen für technisch und gewerblichen Fachunterricht, für den ernährungswirtschaftlichen und haushaltsökonomischen Fachunterricht oder solche für Textverarbeitung oder an land- und forstwirtschaftlichen Schulen sowie ReligionslehrerInnen wurden ab Oktober 2007 in Form von dreijährigen Bachelorstudien angeboten.

Außerdem können Pädagogische Hochschulen über die LehrerInnenausbildung hinaus für sämtliche Berufsfelder Hochschullehrgänge anbieten, so etwa Lehrgänge für Schulmanagement oder für Lehrgänge in der Erwachsenenbildung.

Seit 1.10.2007 wurden 51 Institute der Lehreraus-, Fort- und Weiterbildung zu neun öffentlichen und fünf privaten Pädagogischen Hochschulen zusammengeführt.

Durch die Überführung der Pädagogischen Akademien zu Pädagogischen Hochschulen schließen diese mit dem akademischen Grad „Bachelor of Education (BEd)“ ab. Zukünftig werden aufbauend auf die Bachelorstudien weiterführende Masterstudien an den Pädagogischen Hochschulen geführt werden. Die Pädagogischen Hochschulen stellen somit eine Aufwertung der Lehramtsausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung auf akademischem Niveau dar.

## Das Ausbildungsangebot der Pädagogischen Hochschulen (PH)

Das Studienangebot der Pädagogischen Hochschulen richtet sich an Personen, welche eine LehrerInnenausbildung anstreben. Die LehrerInnenausbildung an Pädagogischen Hochschulen setzt sich aus drei großen Bereichen zusammen:

### Lehre an Pflichtschulen

- Lehramt an Volksschulen
- Lehramt an Hauptschulen
- Lehramt an Sonderschulen
- Lehramt an Polytechnischen Schulen
- Lehramt für Religion an Pflichtschulen

### Lehre im berufspädagogischen Bereich

- Lehramt an Berufsschulen

### Lehre an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

- Lehramt für den technisch-gewerblichen Fachbereich
- Lehramt für den Fachbereich Ernährung
- Lehramt für den Fachbereich Information und Kommunikation
- Lehramt für den Fachbereich Mode und Design
- Lehramt für Agrar- und Umweltpädagogik

Bereits im Dienst stehende LehrerInnen haben die Möglichkeit, beim Erwerb eines zusätzlichen Lehramtes mit dem akademischen Grad Bachelor of Education abzuschließen (verkürzte Studienzeit). Darüber hinaus gibt es Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Hochschullehrgängen.

## Weitere Informationen

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

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichischen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

Darüber hinaus gibt es ein eigenes Internet-Portal zu allen Pädagogischen Hochschulen in Österreich („tagesaktuelle“ Infos zum Studienangebot auf der Homepage der jeweiligen Pädagogischen Hochschule): [www.paedagogischehochschulen.at](http://www.paedagogischehochschulen.at)

## Kontaktadressen der Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Öffentliche Pädagogische Hochschulen
<b>Pädagogische Hochschule Kärnten</b> 9020 Klagenfurt, Hubertusstraße 1 Tel.: 0463 508508, E-Mail: <a href="mailto:office@ph-kaernten.ac.at">office@ph-kaernten.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.ph-kaernten.ac.at">www.ph-kaernten.ac.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Wien</b> 1100 Wien, Grenzackerstraße 18 Tel.: 01 60118, E-Mail: <a href="mailto:rektorin@phwien.ac.at">rektorin@phwien.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.phwien.ac.at">www.phwien.ac.at</a>
<b>Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien</b> 1130 Wien, Angermayergasse 1 Tel.: 01 8772266, E-Mail: <a href="mailto:sekretariat@agrariumweltpaedagogik.ac.at">sekretariat@agrariumweltpaedagogik.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.agrariumweltpaedagogik.ac.at">www.agrariumweltpaedagogik.ac.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Niederösterreich</b> 2500 Baden, Mühlgasse 67 Tel.: 02252 88572, E-Mail: <a href="mailto:office@ph-noe.ac.at">office@ph-noe.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.ph-noe.ac.at">www.ph-noe.ac.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Oberösterreich</b> 4020 Linz, Kaplanhofstraße 40 Tel.: 0732 7470-0, E-Mail: <a href="mailto:office@ph-ooe.at">office@ph-ooe.at</a> Internet: <a href="http://www.ph-ooe.at">www.ph-ooe.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Salzburg</b> 5020 Salzburg, Akademiestraße 23 Tel.: 0662 6388, E-Mail: <a href="mailto:office@phsalzburg.at">office@phsalzburg.at</a> Internet: <a href="http://www.phsalzburg.at">www.phsalzburg.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Steiermark</b> 8010 Graz, Hasnerplatz 12 Tel.: 0316 8067, E-Mail: <a href="mailto:office@phst.at">office@phst.at</a> Internet: <a href="http://www.phst.at">www.phst.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Tirol</b> 6010 Innsbruck, Pastorstraße 7 Tel.: 0512 59923, E-Mail: <a href="mailto:office@ph-tirol.ac.at">office@ph-tirol.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.ph-tirol.ac.at">www.ph-tirol.ac.at</a>
<b>Pädagogische Hochschule Vorarlberg</b> 6800 Feldkirch, Liechtensteinerstraße 33–37 Tel.: 05522 31199, E-Mail: <a href="mailto:office@ph-vorarlberg.ac.at">office@ph-vorarlberg.ac.at</a> Internet: <a href="http://www.ph-vorarlberg.ac.at">www.ph-vorarlberg.ac.at</a>

<b>Private Pädagogische Hochschulen</b>
<b>Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz</b> 4020 Linz, Salesianumweg 3 Tel.: 0732 772666, E-Mail: office@ph-linz.at Internet: www.phdl.at
<b>Private Pädagogische Hochschule – Hochschulstiftung Diözese Innsbruck</b> 6020 Innsbruck, Rennweg 12 Tel.: 0512 561763, E-Mail: info@kph-es.at Internet: www.kph-es.at
<b>Hochschulstandort Feldkirch</b> 6800 Feldkirch, Reichenfeldgasse 8 Tel.: 05522 76016, E-Mail: irpb.feldkirch@kph-es.at
<b>Hochschulstandort Innsbruck</b> 6020 Innsbruck, Riedgasse 11 Tel.: 0512 2230-831, E-Mail: irpb.innsbruck@kph-es.at
<b>Hochschulstandort Salzburg</b> 5020 Salzburg, Gaisbergstraße 7 Tel.: 0662 8047-4100 oder -4200, E-Mail: irpb.salzburg@kph-es.at
<b>Hochschulstandort Stams</b> 6422 Stams, Stiftshof 1 Tel.: 05263 5253, E-Mail: irpb.stams@kph-es.at
<b>Private Pädagogische Hochschule der Stiftung der Diözese Graz-Seckau</b> 8020 Graz, Georgigasse 85–89 Tel.: 0316 581670, E-Mail: office@kphgraz.at Internet: www.kphgraz.at
<b>Private Pädagogische Hochschule – Hochschulstiftung Erzdiözese Wien</b> 1210 Wien, Mayerweckstraße 1 Tel.: 01 29108, E-Mail: office@kphvie.at Internet: www.kphvie.at
<b>Campus Wien-Gersthof</b> 1180 Wien, Severin-Schreiber-Gasse 1 Tel.: 01 47915 Internet: www.gersthof.kphvie.at
<b>Campus Krems-Mitterau</b> 3500 Krems, Dr.-Gschmeidler-Straße 22–30 Tel.: 02732 83591 Internet: www.krems.kphvie.at
<b>Private Pädagogische Hochschule Stiftung Burgenland</b> 7000 Eisenstadt, Wolfgarten Tel.: 02682 64251, E-Mail: office@ph-burgenland.at Internet: www.ph-burgenland.at

## Teil B – Beruf und Beschäftigung

### 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

#### 1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

##### Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

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

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

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

##### Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

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

<sup>1</sup> Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

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

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

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

### Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

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

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

### Konkurrenz durch EU-Erweiterung

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2 Trends

### Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und (Fach-)Hochschul-AbsolventInnen profitieren.

Durch die Umwandlung der Pädagogischen Akademien in Pädagogische Hochschulen erfolgt beim zukünftigen Lehrpersonal im Pflichtschulbereich eine Akademisierung (Verleihung des akademischen Grades: Bachelor of Education, BEd), wodurch es auch zu neuen Qualifikationserwartungen kommt. Von LehrerInnen wird ein sehr anspruchsvolles Kompetenzbündel, bestehend aus Fachqualifikationen und hohen persönlichen sowie sozialen Kompetenzen, verlangt.

In der Wissensvermittlung nimmt projektorientiertes und interkulturelles Lernen einen wachsenden Stellenwert ein. Dies trifft vor allem auf Klassen mit einem hohen MigrantInnenanteil zu. Gleichzeitig werden auch von LehrerInnen im Pflichtschulbereich verstärkt Organisations- und Projektmanagementfähigkeiten sowie wirtschaftliches Grundwissen gefordert.

### Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird künftig steigen. Aber mit dem Hochschulabschluss hört das Lernen nicht auf. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen.

Von LehrerInnen wird erwartet, dass sie ihr erworbenes Wissen auf den aktuellsten Stand bringen und entsprechende Weiterbildungen absolvieren. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Unterrichts nehmen eine abwechslungsreiche Stundengestaltung und realitätsnahe Vermittlung einen wichtigen Stellenwert ein.

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

### **Trend 3: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit**

Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwüngen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

### **Trend 4: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit**

*„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“<sup>10</sup>*

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung leisten werden.

### **Trend 5: Schulautonomie führt zu teilweise verstärkter Nachfrage nach Zusatzqualifikationen**

Schulen haben seit wenigen Jahren die Möglichkeit, im Rahmen der Schulautonomie Schwerpunkte zu setzen. Der Einfluss dieser Schulautonomie auf den künftigen LehrerInnen-Bedarf wird von den einzelnen LandesschulrätInnen allerdings unterschiedlich gesehen: Während Niederösterreich, Tirol und Wien überhaupt keinen Einfluss auf den zukünftigen Bedarf sehen, sind in Kärnten die in die Schwerpunkte passenden Qualifikationen bereits Teil der Stellenausschreibungen. In den meisten Bundesländern sind die Schwerpunkte im Moment allerdings eher an den Kompetenzen des bisherigen Lehrkörpers orientiert und werden sich daher erst nach deren Pensionierung auf den Stellenmarkt auswirken.

### **Trend 6: Veränderter Fokus aufgrund der PISA Studie**

Durch die bekannte PISA-Studie wurde in Österreich in den letzten Jahren eine Diskussion über die Qualität des Schulsystems und die Einführung einer Gesamtschule ausgelöst. Aufgrund dessen hat

Bildungsministerin Claudia Schmied zu einem Schulversuch aufgerufen, der eine frühe Trennung der Kinder mit zehn Jahren auf unterschiedliche Schultypen vermeidet. Das Konzept der Gesamtschule wird im Schuljahr 2008/09 von sieben Bundesländern aufgegriffen und vereinzelt eingesetzt. Allein der westliche Teil Österreichs (Tirol und Vorarlberg) ist gegen eine Einführung bzw. einen Testdurchlauf der Gesamtschule. Am offensivsten zeigt sich Wien, wo ab dem Schuljahr 2009/10 eine flächendeckende Einführung der Gesamtschule angedacht wird.<sup>11</sup>

Der Landesschulrat Tirol sieht vor allem Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung der bereits im Dienst stehenden LehrerInnen in Richtung verstärkter Methodenkompetenzen, wie z. B. Lernen in Gruppen oder Einsatz von selbständigem Arbeiten.

### **Trend 7: Mobilität bringt Chancen für JunglehrerInnen**

Die Mobilität der Lehrerschaft ist nach wie vor in fast allen Bundesländern laut Aussage eines Landesschulrat-Sprechers „noch immer viel zu gering“. Einzig das Land Vorarlberg hat aufgrund der geografischen Lage eine „Tradition der Mobilität“. Insgesamt ergibt sich durch die Bereitschaft, auch an entlegeneren Standorten zu unterrichten, die Chance, früher in die Regelanstellung übernommen zu werden. Dies gilt vor allem für „unwegsame“ Bundesländer wie Tirol, jedoch nicht für kleine und überschaubare Bundesländer, wie z. B. das Burgenland. Auch die Möglichkeiten, (vorübergehend) im Ausland, wie z. B. der Schweiz, Bayern oder Südtirol, zu unterrichten, stellt eine Möglichkeit dar, direkt nach dem Studium den gewählten Beruf zu ergreifen und wertvolle Unterrichtserfahrung zu sammeln.

## **1.3 Beschäftigungsentwicklung für LehrerInnen**

### **Berufschancen von LehrerInnen variieren nach Region und Fachrichtung**

Allgemein ist laut AMS-Qualifikations-Barometer<sup>12</sup> im Unterrichtswesen auch weiterhin mit steigenden Beschäftigungszahlen zu rechnen, wobei die Situation regional und fachspezifisch sehr variiert. Zusätzlich beeinflussen politische Rahmenbedingungen im Bildungswesen die Nachfrage nach LehrerInnen. Allgemein ist in ländlichen, zum Teil entlegenen Gebieten sowie teilweise auch in Städten, wo es keine Ausbildungsstätten für LehrerInnen gibt, mit besseren Beschäftigungschancen zu rechnen als in Ballungszentren.

Generell ist die Beschäftigungssituation bei LehrerInnen stark von der politischen Gestaltung im Bildungswesen abhängig (z. B. Änderung der Klassenhöchstzahl, Pensionierungen). Von AnbieterInnen beruflicher Weiterbildung werden vor allem gut qualifizierte Lehrende in Neuen Technologien, Betriebswirtschaft, Management und Persönlichkeitsbildung nachgefragt.

### **Frauen dominieren das Berufsfeld weiterhin**

*„Lehrkräfte bleiben klar von Frauen dominiert; österreichweit sind 60% der Frauen in Berufen auf akademischem Niveau Lehrerinnen. Auch der Beschäftigungszuwachs kommt in erster Linie*

<sup>10</sup> So der Trendforscher Matthias Horx in: *abi – dein weg in studium und beruf* (04/2008) (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Karriere auf Umwegen. Flexibilität und fächerübergreifende Kompetenzen. ([www.abi.de/eltern/karriere\\_auf\\_umwegen03363.htm](http://www.abi.de/eltern/karriere_auf_umwegen03363.htm)) [4.2.2009].

<sup>11</sup> Vgl. [vs.schule.at/index.php?modul=news&news\\_eduhi=4220](http://vs.schule.at/index.php?modul=news&news_eduhi=4220) [31.3.2008].

<sup>12</sup> AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)).

der Beschäftigung von Frauen zugute.“<sup>13</sup> Insgesamt gesehen dominieren bei den LehrerInnen die weiblichen Beschäftigten (70%), jedoch bestehen je nach Fachrichtung große Unterschiede. Bei Mittelschul-, Volksschul-, Haupt- und SonderschullehrerInnen sind 60% bis 75% weiblich. Eini-germaßen ausgeglichen ist die Geschlechterverteilung bei LehrerInnen für fachliche Berufsausbildung und bei den KunsterzieherInnen.

**Faktoren für Beschäftigungsprognosen bei Lehrkräften an Pflichtschulen**

Der Rückgang der SchülerInnenzahl, aufgrund des Geburtenrückganges der vergangenen Jahre, wird durch die im Schuljahr 2007/2008 eingeführte, schrittweise Absenkung der KlassenschülerInnen-Höchstzahl von 30 auf 25 SchülerInnen (an Volks-, Haupt- und Polytechnischen Schulen) und den damit verbundenen höheren Bedarf an Klassen in den nächsten Jahren kompensiert. Diese Verkleinerung der Klassen wird in den kommenden Jahren von Seiten des Bundesministeriums für Unterricht Kunst und Kultur konsequent fortgesetzt. Bereits seit dem Schuljahr 2007/2008 sitzen in 90% aller ersten Klassen dieser Schultypen maximal 25 SchülerInnen.<sup>14</sup>

Einen weiteren Faktor stellen die bevorstehenden Pensionierungen in den kommenden Jahren (ab etwa 2010) dar, aus denen sich ein höherer Bedarf an Lehrkräften ergibt.

Nimmt man all diese Faktoren zusammen, lässt sich bei den Lehrkräften im Pflichtschulbereich ein eher höheres Beschäftigungswachstum absehen.

Für den LehrerInnenberuf sehen die Prognosen daher verhältnismäßig gut aus: Trotz der sinkenden SchülerInnenzahlen kann aufgrund der schrittweise durchgeführten Senkung der Klassenschülerhöchstzahl seit dem Schuljahr 2007/2008 auf 25 SchülerInnen pro Klasse ein Rückgang an Lehrdienstposten kompensiert bzw. ein leichter Zuwachs an Lehrkräften verzeichnet werden.

**1.4 Arbeitslosigkeit**

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

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 Personen (davon ca. 11% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11% JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10%)

<sup>13</sup> Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite III.

<sup>14</sup> Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11% BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10%)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12% BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11%)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10% BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9%)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12% BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9%)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12% BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8%)

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an. Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

**Arbeitsloskeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

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

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

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer.

Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.<sup>15</sup>

## 1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft: *„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die 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>16</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 anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

## 1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist allerdings eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: *„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie*

*einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“*<sup>17</sup>

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:<sup>18</sup>

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: so betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50% der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistun-

<sup>15</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

<sup>16</sup> Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392-414.

<sup>17</sup> Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

<sup>18</sup> Vgl. ebenda.

gen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.

Sogenannte Scheinselbständige arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/r auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten

Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/n ArbeitgeberIn tätig, 16% arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU's jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.

- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65% sind in Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte.

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

- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42% der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20% können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53% mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47% ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35% der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenshaltungskosten nicht decken zu können.

Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37% wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50%, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).

- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier

Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57% können mit ihrem Einkommen gerade die Lebenshaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7% ihre Lebenshaltungskosten nicht decken).

Im Gegensatz dazu geben 45% der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33% sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25% aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend (genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36% werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38% der Vollzeitbeschäftigten).

- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPU's, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenshaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31%) wie Männer (12%) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden vor allem das unregelmäßige Einkommen (51%) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44% stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39% ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: in der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPU's, welche für nur eine/n AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36% den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50%.<sup>19</sup>

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.<sup>20</sup>

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

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) zusehends

<sup>19</sup> Vgl. ebenda.

<sup>20</sup> Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesensfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzels, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

verlängert und in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Studienabschluss erfolgt. In diesem ersten Abschnitt der Berufstätigkeit werden berufliche Erfahrungen erworben, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in der Praxis kennen gelernt und die eigenen Fähigkeiten und Interessen oftmals neu überdacht.

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: *„Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeinstitut und in einer Volkshochschule.“*<sup>21</sup>

## 1.7 Studienwahl und Studienverhalten

### Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).<sup>22</sup>

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.<sup>23</sup>

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

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

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

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

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

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

### Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend. Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

#### Wichtigster Fachwahlgrund

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

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

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

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

- *„Typ 1 – Intrinsische Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.“*
- *Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.“*
- *Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-Entscheider/innen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.“*

- *Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung vor allem auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.*
- *Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.*<sup>25</sup>

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich<sup>26</sup> sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

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

**Motive für die Studienwahl, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent**

Motive der Studienwahl	Ge-schichte	Human-medizin	Rechtswis-senschaften	Translations-wissenschaft	Veterinär-medizin
Fachinteresse	100	99	97	98	99
Leichte Bewältigung des Studiums	12	17	11	11	8
Gute Beschäftigungschancen	10	41	61	30	31
Eltern-Wunsch bzw. Möglichkeit, elterlichen Betrieb zu übernehmen	4	11	8	8	7
Image des Studiums	17	38	45	26	18
Image der studieneinschlägigen Berufe, wie z.B. Rechtsanwalt	17	43	49	23	23
Gute Karriereaussichten	10	50	66	31	26

25 Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E/Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 65f. Download unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)  
 26 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3	45	50	15	15
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	41	41	25	36
Berufung	68	86	45	81	86

Quelle: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien. Studie im Auftrag des AMS Österreich/ABI. Insgesamt wurden 507 AbsolventInnen befragt. Download der Studie unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt E-Library

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.<sup>27</sup>

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

**Studium an einer Pädagogischen Hochschule**

Seit Oktober 2007 können an insgesamt 9 Pädagogischen Hochschulen des Bundes und 5 Privaten Pädagogischen Hochschulen Lehramtsstudien für den Pflichtschulbereich (Volksschule, Hauptschule, Sonderschule, Polytechnische Schule, Religionspädagogik) und für den berufsbildenden Bereich (Berufsschule, Technisch-gewerbliche Pädagogik, Ernährungspädagogik, Informations- und Kommunikationspädagogik, Mode & Design) absolviert werden.<sup>28</sup> Die bereits akkreditierten Studienlehrgänge der Pädagogischen Hochschulen finden auf der zweigeteilten Ebene des Bachelor- und Masterstudiums statt. Das heißt, dass das Studium nach sechs Semestern mit dem Titel „Bachelor of Education“ abgeschlossen werden kann. Charakteristisch für die Ausbildung an einer der Pädagogischen Hochschulen ist, dass abgegrenzte Module und Selbstlernphasen eingeführt sowie Präsenzstunden reduziert wurden. Außerdem ist vor der Aufnahme in eine dieser Hochschulen ein Eignungs- und Beratungsgespräch zu absolvieren, welches u. a. auch die sozialen Kompetenzen sowie das pädagogische Feingefühl abfragt. Im Zuge des Eignungstests werden Informations- und Organisationsworkshops angeboten. Einschlägige Berufspraxis ist vorzuweisen.

Die Ausbildung für Lehrerinnen und Lehrer für AHS und BMHS erfolgt weiterhin über Lehramtsstudien an insgesamt 8 Universitäten und 6 Kunstuniversitäten. Angeboten werden Lehramtsstudien in verschiedenen fachlichen Richtungen (geistes- und kulturwissenschaftliche Unterrichtsfächer, naturwissenschaftliche Unterrichtsfächer, künstlerische Unterrichtsfächer und theologische Unter-

27 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.  
 28 [www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/pu/pu\\_lehrerausbildung.xml](http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/pu/pu_lehrerausbildung.xml) [10.3.2009].

richtsfächer). Für die Lehramtsstudien Bewegung und Sport sowie die künstlerischen Unterrichtsfächer muss eine Aufnahme- bzw. Eignungsprüfung absolviert werden. Alle anderen Lehramtsstudien können ohne Aufnahmeverfahren begonnen werden. Die Schwerpunkte der Lehramtsstudien liegen in der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Ausbildung. Für die Berufsausübung ist zusätzlich zum Studienabschluss die erfolgreiche Absolvierung des Unterrichtspraktikums erforderlich.<sup>29</sup> Trotz der teils praxisnahen Bildung an den Universitäten herrscht der Wunsch nach einer noch praxisorientierteren Ausbildung vor. Von den LehramtsstudentInnen werden Eignungs- und Beratungsgespräche auf universitärer Ebene eingefordert.<sup>30</sup>

### Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie aus der Tageszeitung Der Standard sind nicht selten: „Das Studium leidet unter den Nebenjobs: „Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.“<sup>31</sup>

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

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

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.<sup>32</sup> Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.<sup>33</sup>

29 [www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/pu/lehrausbildung.xml](http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/pu/lehrausbildung.xml) [10.3.2009].

30 Vgl. Der Standard (Hg.) (15.2.2008): Studierende: „Ein Witz, was wir da machen“. In: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at) („Archiv“) [9.3.2009].

31 Der Standard (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at) (Im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

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

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

### Privat- und Familienleben

Die schwierigere arbeitsmarktpolitische Lage kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.

Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

### Image der LehrerInnen

Aktuelle Umfragen berichten auch von einem schlechten Image des Lehrberufs. Dies liege vor allem daran, dass die Öffentlichkeit überzogene Erwartungen an LehrerInnen stellen würde<sup>34</sup>: „Die Öffentlichkeit habe ‚Spitzenerwartungen‘ an Lehrer. Diese würden von der individuellen Förderung der Schüler bis zur regelmäßigen Weiterbildung reichen“, sagt Kirschhofer: „Da ist es ganz klar, dass die Realität nicht immer mithalten kann.“ Und was erschwerend hinzukomme: Weil jeder einmal Schüler war und viele Eltern sind, glaube jeder, „ein bisschen was von Schule zu verstehen“. – „Und fühlt sich selbst noch als der bessere Experte.“

„Es gibt schon einen gewissen Neidkomplex in der Gesellschaft“, beobachtet AHS-Direktorenvertreterin Margarete Zelfel, Leiterin des BG Mödling-Keimgasse: „Die vielen Ferien, die viele Freizeit, das stimmt doch gar nicht.“ Hingegen gebe es gerade unter den jungen Lehrern welche, die „einen Schüler noch täglich von zu Hause abholen, damit er seine Schul-Phobie ablegt“, gibt Zelfel ein Extrembeispiel. Das Gros der „fortbildungs- und arbeitswilligen, enorm eifrigen“ Lehrer werde trotzdem, vor allem in Film und Fernsehen, zu „Spottfiguren“ gemacht, meint die Direktorin: „Wer würde sich denn erlauben, einen Arzt oder Feuerwehrmann so darzustellen?“<sup>35</sup>

Auch von den Studierenden wird das schlechte Image der LehrerInnen wahrgenommen. Aussagen wie „Jetzt betrifft es mich ja noch nicht, aber wenn ich mal arbeite, wird es mich sicher nerven, wenn über meinen Beruf schlecht geredet wird.“ oder „Viele denken sich, die machen nur Ferien, aber sie wissen ja nicht wie es unterm Semester aussieht.“ sind keine Seltenheit.<sup>36</sup>

Insgesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.<sup>37</sup>

34 Die Presse (Hg.) (14.11.2005): Studie: Lehrer leiden unter ihrem Image. In: [www.diepresse.com](http://www.diepresse.com) (Im Menüpunkt „Service“/„Archiv“) [10.3.2009].

35 Die Presse (Hg.) (14.11.2005): Studie: Lehrer leiden unter ihrem Image. In: [www.diepresse.com](http://www.diepresse.com) (Im Menüpunkt „Service“/„Archiv“) [10.3.2009].

36 Vgl. Der Standard (Hg.) (15.2.2008): Studierende: „Ein Witz was wir da machen“. In: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at) (Im Menüpunkt „Archiv“) [9.3.2009].

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

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

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

### Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [...] [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].“<sup>38</sup>

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.<sup>39</sup> Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.<sup>40</sup> Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.<sup>41</sup>

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. „Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“<sup>42</sup>

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nach-

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

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

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

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

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

richtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“<sup>43</sup>

### Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.<sup>44</sup> Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

### Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

#### Frauenanteil in Führungspositionen

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

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

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus (53,8% im WS 2007/08).

In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und

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

44 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J\_04340/fname\_064899.pdf [31.3.2008].

Kunsthochschulen lag die Frauenquote hingegen bei 15,3%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.<sup>45</sup>

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen: „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“<sup>46</sup>

### Einkommensnachteile von Frauen

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

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer.“<sup>47</sup> Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“<sup>48</sup> Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.<sup>49</sup>

### Frauen im Unterrichtswesen

Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Schultypen ist in ganz Österreich relativ einheitlich: An Volksschulen stellen Frauen mit einem Anteil von 90% die große Mehrheit der Lehrkräfte, an Hauptschulen sind rund 70% und an Sonderschulen 86% des Lehrpersonals weiblich. In den AHS ist die Geschlechterverteilung etwas gleichmäßiger, obwohl auch hier mehr weibliche Lehrkräfte arbeiten (61% Frauen). An den BMHS ist die Situation von der Schulausrichtung abhängig: An wirtschaftlichen Schulen sind Frauen stärker vertreten als Männer, an technischen Schulen überwiegt der Männeranteil: Während rund 60 bzw. rund 80% der LehrerInnen an höheren und mittleren

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

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

47 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: [www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht\\_gruene\\_2008\\_02.pdf](http://www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf) [19.5.2008] Seite 15.

48 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: [www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht\\_gruene\\_2008\\_02.pdf](http://www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf) [19.5.2008] Seite 16.

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

kaufmännischen bzw. wirtschaftlichen Schulen Frauen sind, sind lediglich 24% der Lehrerschaft an technischen Schulen weiblich. An den Hochschulen dreht sich das Verhältnis um, da hier nur 16% aller ProfessorInnen Frauen sind.

In Vorarlberg ist man aufgrund neuerer Erkenntnisse der Gewaltforschung bestrebt vermehrt Männer als Lehrer zu engagieren; die Entwicklung des männlichen Rollenbildes soll unter den SchülerInnen gefördert werden.

Frauen sind ebenso bedeutend länger als Vertragslehrerinnen ohne Pragmatisierung tätig als Männer, was unter anderem auf die geringere Stundenverpflichtung infolge privater geschlechtsspezifischer Rollenaufteilung zurückzuführen ist.<sup>50</sup>

### 1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

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

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

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

#### Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

#### Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750

E-Mail: [beratung@frauenberatenfrauen.at](mailto:beratung@frauenberatenfrauen.at), Internet: [www.frauenberatenfrauen.at](http://www.frauenberatenfrauen.at)

#### Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

#### Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)

Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif)

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at), Internet: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at) (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

50 Vgl. Statistik Austria (2006): Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen und privaten Schulen 1923/24 bis 2006/07.

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

### Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ([www.oeaw.ac.at](http://www.oeaw.ac.at)) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.<sup>51</sup>

### Frauenförderung an Universitäten

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

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

<sup>51</sup> Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

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

### BFC – business frauen center

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

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

### GZO – Gründerinnenzentrum

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

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

### FiW – Frau in der Wirtschaft

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

Informationen: [www.wko.at/unternehmerin](http://www.wko.at/unternehmerin) oder [www.frauinderwirtschaft.at](http://www.frauinderwirtschaft.at)

### women-network

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

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

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

### IT for her

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

Informationen: [www.IT4her.ocg.at](http://www.IT4her.ocg.at)

### Die Industrie ist weiblich

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

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

### Technikfrau

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

Informationen: [www.technikfrau.webprofis.at](http://www.technikfrau.webprofis.at)

### WWFF Frauenservice

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

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

### fForte – Frauen in Forschung und Technik

**fFORTE** ist eine ministeriumsübergreifende Initiative<sup>52</sup>, die 2002 ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.<sup>53</sup>

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

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

<sup>52</sup> Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

<sup>53</sup> Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

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

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

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

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

### Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

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

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

**FIT – Frauen in die Technik**

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

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

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

**Projekte im Rahmen von fFORTE academic:****DOC-fFORTE**

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

Informationen: [www.stipendien.oeaw.ac.at](http://www.stipendien.oeaw.ac.at) (im Menüpunkt „Stipendien“)

**ditact – Women’s IT Summer Studies**

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

Informationen: [www.ditact.ac.at/projekt.html](http://www.ditact.ac.at/projekt.html)

**fFORTE\_Coachings**

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

Informationen: [www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings](http://www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings)

**WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie**

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

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

Informationen: [www.frechematerie.tugraz.at](http://www.frechematerie.tugraz.at)

**Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE**

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

**FEMtech Förderungen:** Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

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

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

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter [www.femtech.at](http://www.femtech.at)

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

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

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

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

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Förderungen“)

### FEMtech Argumente und Informationen

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

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

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

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

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Netzwerk“)

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

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

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

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

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

Information: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

### Projekte im Rahmen von w-fORTE

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

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

#### w-fORTE Contact Point

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

Informationen: [www.w-fforte.at/de/contact-point](http://www.w-fforte.at/de/contact-point)

#### w-fORTE Laura Bassi Labors

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

Informationen: [www.w-fforte.at/de/laura-bassi](http://www.w-fforte.at/de/laura-bassi)

#### w-fORTE Knowledge Base

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

Informationen: [www.w-fforte.at/de/knowledge-base](http://www.w-fforte.at/de/knowledge-base)

#### Wissenschaft(f)t leben

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

Informationen: [www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben](http://www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben)

## 2 Beratung und Information

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

### 2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)<sup>54</sup> des Arbeitsmarktservice ([www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

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

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

<sup>54</sup> Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche „BIZ-Specials“ sind etwa:
  - Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.
  - die BerufsInformations-Nachmittage zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

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

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

Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: [www.ams.at/yourchoice](http://www.ams.at/yourchoice)

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

## 2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation

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

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

## 2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

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

Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.

- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
  - Interessenprofil
  - Allgemeiner TalenteCheck
  - Handwerklicher TalenteCheck
  - Technischer TalenteCheck
  - Kaufmännischer TalenteCheck
  - Eigenschaftenprofil
  - Start Up Check der Sparte Gewerbe
 Mit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!
- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne interessierte SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

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

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

## 2.4 Psychologische StudentInnenberatung

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

Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

<p><b>Psychologische Beratungsstelle Wien</b>  1080 Wien, Lederergasse 35/4.Stock  Tel.: 01 4023091  E-Mail: <a href="mailto:psychologische.studentenberatung@univie.ac.at">psychologische.studentenberatung@univie.ac.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/wien.htm">www.studentenberatung.at/wien.htm</a>  Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr</p>
<p><b>Psychologische Beratungsstelle Linz</b>  4020 Linz, Altenbergerstraße 69  Tel.: 0732 2468-5310  Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0  Kriseninterventionszentrum: 0732 2177  E-Mail: <a href="mailto:psychol.studber@jku.at">psychol.studber@jku.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/linz">www.studentenberatung.at/linz</a>  Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr</p>
<p><b>Psychologische Beratungsstelle Salzburg</b>  5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1  Tel.: 0662 8044-6500  Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142  Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351  E-Mail: <a href="mailto:psb@sbg.ac.at">psb@sbg.ac.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/salzburg.htm">www.studentenberatung.at/salzburg.htm</a>  Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr</p>
<p><b>Psychologische Beratungsstelle Graz</b>  8010 Graz, Katzianergasse 7/3  Tel.: 0316 814748  E-Mail: <a href="mailto:psych.ber@uni-graz.at">psych.ber@uni-graz.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/graz.htm">www.studentenberatung.at/graz.htm</a>  Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr</p>
<p><b>Psychologische Beratungsstelle Innsbruck</b>  6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3  Tel.: 0512 507-8491  E-Mail: <a href="mailto:Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at">Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/innsbruck.htm">www.studentenberatung.at/innsbruck.htm</a>  Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr</p>
<p><b>Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt</b>  9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66  Tel.: 0463 23482  Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770  Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007  E-Mail: <a href="mailto:psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at">psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at</a>  Internet: <a href="http://www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm">www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm</a>  Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr</p>

## 2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch

geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Ebenso gibt es die Möglichkeit Berufsberatung, Bewerbungscoaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter [www.wifiwien.at/bildungsberatung](http://www.wifiwien.at/bildungsberatung) zu finden.

### WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97  
Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)  
E-Mail: [Bildungsberatung@wifiwien.at](mailto:Bildungsberatung@wifiwien.at)  
Internet: [www.wifiwien.at/bildungsberatung](http://www.wifiwien.at/bildungsberatung)

## 2.6 Placement und Career Services

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

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

## 2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

**BeSt, die größte Bildungsmesse Österreichs** bietet bei freiem Eintritt alle Informationen zum Thema Beruf, Studium und Weiterbildung. Die Messe versteht sich als „Informationsbörse“ und erste Anlaufstelle für alle Ratsuchenden. MaturantInnen und Studierende können sich gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern informieren. Veranstalter der BeSt sind

das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung ([www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at)), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur ([www.bmukk.gv.at](http://www.bmukk.gv.at)) und das Arbeitsmarktservice Österreich ([www.ams.at](http://www.ams.at)). Die BeSt findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d.h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

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

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

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

Informationen: [www.zbp.at](http://www.zbp.at) und [www.zbpabsolventenmesse.at](http://www.zbpabsolventenmesse.at)

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

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

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

Informationen: [www.uniport.at](http://www.uniport.at) (siehe im Menüpunkt „Veranstaltungen“)

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

Informationen: [www.uni.klu-ac.at/connect](http://www.uni.klu-ac.at/connect)

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

Informationen: [www.L14.at](http://www.L14.at)

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

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

### 3 Karriereplanung und Bewerbung

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

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

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ‚Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‘,<sup>55</sup>

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

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

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

<sup>55</sup> Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

#### 3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“<sup>56</sup>

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

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

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

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

#### Persönliche Checkliste

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

<sup>56</sup> Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) [www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf](http://www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf) [24.2.2009].

**Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil**

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

**Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:**

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

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

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

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

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

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

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

**3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten**

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

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

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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,<sup>57</sup> von Geschäftsberichten, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

<sup>57</sup> Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

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

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

### 3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“<sup>58</sup>

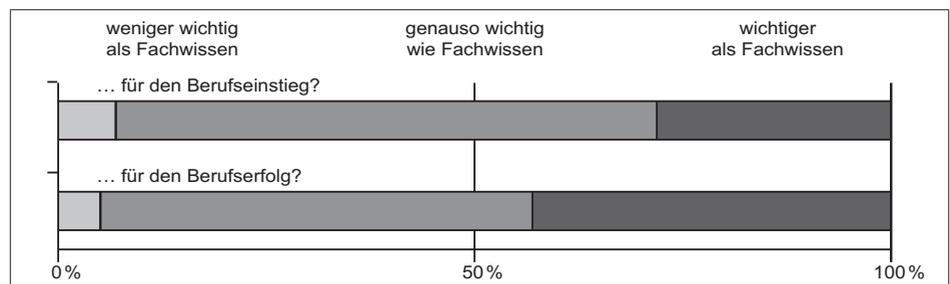
#### 3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

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

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.<sup>59</sup>

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“<sup>60</sup>

#### Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



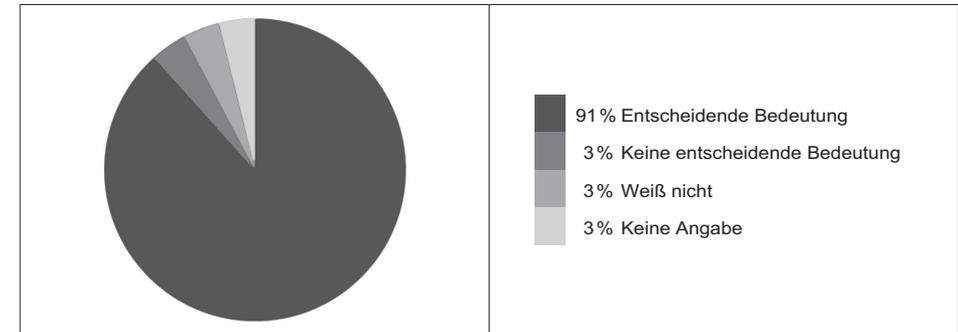
Quelle: www.sq21.de

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

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

60 Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, Seite 38ff.

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



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

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40% der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.<sup>61</sup>

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

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

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

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

zial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.<sup>62</sup>

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

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

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

### Akademisierung von PflichtschullehrerInnen und Professionalisierung im Sekundarbereich

Durch die Umwandlung der Pädagogischen Akademien in Pädagogische Hochschulen kommt es bei den PflichtschullehrerInnen zu einer Ausbildungsaufwertung, wodurch der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss in ein paar Jahren noch höher sein wird als derzeit.

Neben dem fächerbezogenem Wissen sind soziale Fähigkeiten sowie eine gefestigte Persönlichkeitsstruktur entscheidend für die Berufsausübung. So sind besonders Geduld, Umgang mit Konflikten, Selbstreflexion, kind- bzw. jugendgerechte Kommunikation, Durchsetzungsvermögen und Einsatzbereitschaft sehr wichtig.

Aufgrund eines veränderten SchülerInnenverhaltens (Verhaltensauffälligkeiten) wird von LehrerInnen auch geschicktes Interagieren mit den SchülerInnen verlangt. Besonders in den Ballungszentren (im Pflichtschulbereich) nimmt die Zahl von verhaltensauffälligen SchülerInnen zu, weshalb LehrerInnen vielfach in die Rolle gedrängt werden, Erziehungsaufgaben zu übernehmen. Ein Teil der LehrerInnenschaft hat bislang für diese veränderten (informellen) Rollenzuschreibungen noch nicht die geeigneten Strategien und Kompetenzen entwickelt, weshalb hier – auch im Sinne einer weiterentwickelten Professionalisierung (Anpassung an die Herausforderungen im Berufsfeld) – Nachholbedarf besteht.

Die Fluktuation ist v. a. in Wien sehr hoch. Coping-Strategien (Umgang mit Belastungen) stellen eine Notwendigkeit im Qualifikationsprofil dar.

LehrerInnen müssen häufig auch fachlich flexibel sein, denn wenn für bestimmte Fächer LehrerInnen fehlen oder entsprechende Stellen nicht finanziert werden, müssen sie auch Nebenfächer unterrichten, für die sie nicht ausgebildet wurden.

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

In der Wissensvermittlung nimmt projektorientiertes und interkulturelles Lernen einen wachsenden Stellenwert ein – dies trifft v. a. auf Klassen mit einem hohen MigrantInnenanteil zu. Gleichzeitig werden von LehrerInnen verstärkt Organisations- und Projektmanagementfähigkeiten sowie wirtschaftliches Grundwissen gefordert.

Darüber hinaus wird von allen LehrerInnen und ErwachsenenbildnerInnen erwartet, dass sie ihr erworbenes Wissen auf den aktuellsten Stand bringen und entsprechende Weiterbildungen absolvieren. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Unterrichts nehmen eine abwechslungsreiche Stundengestaltung und realitätsnahe Vermittlung einen wichtigen Stellenwert ein.

### Wichtige Qualifikationen in pädagogischen Berufsfeldern

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Psychologische Kenntnisse	↑	■■
Didaktische Kenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■■
Pädagogische Kenntnisse	↔	■■■
Erste Hilfe-Kenntnisse	↔	■■
IT-Grundkenntnisse	↔	■■
Religionspädagogische Kenntnisse	↔	■
Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Gutes Auftreten	↑	■■■
Aufgeschlossenheit	↑	■■
Durchsetzungsvermögen	↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Humor	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Lernbereitschaft	↔	■■■
Organisationstalent	↔	■■
Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig		

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)), Stand 2008/2009.

### Bedeutung von Zusatzqualifikationen

Die Konzentration auf die Schullaufbahn führt laut etlichen Studien bei LehrerInnen dazu, dass sie wenige zusätzliche Qualifikationen aufweisen, die einen Wechsel in andere Berufe wahrscheinlich machen.

Auch in den regulären Laufbahnen von LehrerInnen gewinnen Zusatzqualifikationen an Bedeutung: Von den meisten Landesschulräten werden Zusatzqualifikationen im Rahmen des 1. Bewer-

bungsverfahrens objektiviert bzw. „bepunktet“. d.h. jede Zusatzqualifikation bringt Punkte (eine höhere Chance, eine Anstellung zu finden). Generell kann man sagen, dass jede Zusatzqualifikation, einen Vorteil darstellt.

Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Präsentationstechniken für den Projektunterricht) werden auch im Pflichtschulbereich weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit neuen Medien (z.B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

Von etlichen Landesschulräten wird der zweisprachige Unterricht als wichtige Zusatzqualifikation genannt (z. B. bietet die Pädagogische Hochschule einen Lehrgang „Zweisprachiger Unterricht an Volksschulen mit deutscher und slowenischer Unterrichtssprache“ an).

Generell werden auch Ausbildungen bzw. Praxiserfahrung im Projekt und Veranstaltungsmanagement von einigen Landesschulräten als wertvoll eingeschätzt. In allen Fächern werden soziale Kompetenzen als für den Beruf förderlich eingestuft. Eltern würden zunehmend die Erziehungsverantwortung an „die Schule“ übertragen. LehrerInnen benötigen daher nach Ansicht der Landesschulräte verstärkt Kompetenzen in der Beziehungsgestaltung, sozialem Lernen sowie dem Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten und Gewalt.

Die Pädagogischen Hochschulen haben mit Spezialisierungsstudien in Form von Masterstudiengängen und Fortbildungsangeboten bereits auf die Bedeutung von Zusatzqualifikationen reagiert (z.B. bietet die Pädagogische Hochschule Steiermark einen Masterstudiengang „Gesundheitsförderung und Gesundheitspädagogik“ an).

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsgruppen sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)).

### 3.3.2 Networking

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

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

#### 3.3.3 Die Vorteile des Networking

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

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

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

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

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

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

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

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

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

Beispielhaft sind hier das IMST<sup>63</sup> – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa<sup>64</sup> – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

### 3.3.4 Mentoring

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

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

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

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

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

63 [www.imst.ac.at](http://www.imst.ac.at) [4.9.2009].

64 [www.e-lisa-academy.at](http://www.e-lisa-academy.at) [11.11.2008].

### Mentoring – Initiativen und Plattformen

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

### 3.3.5 Studieren im Ausland

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

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

Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf [www.oeh.ac.at/studieren](http://www.oeh.ac.at/studieren) verfügbar.

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

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

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

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

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

### CEEPUS

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

#### CEEPUS Generalsekretariat

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

#### Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

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

### ERASMUS

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

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

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

### Joint Studies

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

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

### Individuelles Auslandsstudium

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

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzuschreiben. Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

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

### Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind. Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung.

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

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

### Sprache

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

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

Informationen zur Finanzierung: [www.grants.at](http://www.grants.at)

**TOEFL**

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

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

**Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe**

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

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

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

**Amerika-Institut**

Opergasse 4, 1010 Wien; Tel.: 01 5127720

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

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

**IELTS**

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

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

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

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

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

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

**3.3.6 Praktika**

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

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen

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

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

**Praxisnet**

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

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

**AIESEC**

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

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

**IAESTE**

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

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

**GRENZENLOS**

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

[www.jugendaustausch.org](http://www.jugendaustausch.org)

**DANUBE**

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

[www.danube.or.at](http://www.danube.or.at)

**AIFS**

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

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

### Praktika bei Institutionen der EU

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

#### Euro-Job-Information

BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3; Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474

E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at

Internet: [www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx](http://www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx)

### Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen

Für Studierende und AbsolventInnen.

[www.unis.unvienna.org](http://www.unis.unvienna.org)

### Schulpraktische Ausbildung (Praxisschulen) für PflichtschullehrerInnen

Die schulpraktische Ausbildung an Praxisschulen qualifiziert die Studierenden im Sinne einer möglichst umfassenden Berufsausbildung für die Tätigkeit als Unterrichtende und Erziehende. Sie unterstützt die Aneignung und Umsetzung von beruflichem Wissen und Können. Weiters fördert sie die berufliche Handlungskompetenz der Studierenden durch reflektierte praktische Arbeit und befähigt zur Sicherheit im Planen und Bewältigen von Unterrichts- und Erziehungsaufgaben mit dem Ziel der Übernahme der Verantwortung für die eigene Unterrichtsführung. Außerdem wird die schulpraktische Ausbildung dem Aspekt des berufsbezogenen Handelns, den Kriterien der Bewältigbarkeit der Aufgabenstellung bei ansteigender Komplexität und der Entwicklung der individuellen Stärken der Studierenden im Hinblick auf deren Professionalisierung gerecht.

Von den, für das gesamte Studium zur Verfügung stehenden, 180 ECTS-Credits entfallen durchschnittlich 40 ECTS-Credits auf die schulpraktische Ausbildung.<sup>65</sup>

Die schulpraktische Ausbildung für PflichtschullehrerInnen findet üblicherweise während des gesamten Studiums in jedem Semester statt.

### Praxiserfahrungen von JunglehrerInnen

AbsolventInnen der Pädagogischen Hochschulen weisen aufgrund der studiums begleitenden Praktika an Praxisschulen bereits hohe Praxiserfahrungen im Schulbetrieb auf. JunglehrerInnen an Pflichtschulen sammeln also bereits im Vorfeld wichtige Erfahrungen für ihren Beschäftigungsbereich.

Um den Einblick in den zukünftigen Beruf noch mehr zu vertiefen, wird angeraten, sich zusätzlich, zu den Pflichtpraktika während des Studiums, mit Lehr- und Lernmethoden- etwa im Bereich der Nachhilfe – oder dem Umgang mit Kindern und Jugendlichen – etwa als BetreuerIn in Pfadfinderlagern oder Ferienlagern – zu üben und zusätzliche praktische Erfahrungen zu sammeln.

Um die Vorstellungen der StudentInnen der Pädagogischen Hochschulen näher an der Praxis anzusiedeln werden bei der Anmeldung Eignungsfeststellungstests durchgeführt, die auch erste Praxiserfahrungen miteinbeziehen.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Das Arbeitspensum eines ECTS-Credits entspricht 25 Echtstunden.

<sup>66</sup> Vgl. Der Standard (Hg.) (16.10.2007): „Der Echtbetrieb ist die Testphase.“ In: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at) (Im Menüpunkt „Archiv“) [10.3.2009].

## 3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8 %), persönliche Kontakte genutzt (29,4 %) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4 %). Weniger oft werden die Job-Börsen der Universitäten (10,1 %), HeadhunterInnen (7,0 %) oder das AMS (4,8 %) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).<sup>67</sup>

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64 %. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.<sup>68</sup>

### Traditionelle Wege der Jobsuche

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

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

### Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.<sup>69</sup>

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. [www.kurier.at](http://www.kurier.at)) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. [www.ams.at/ejobroom](http://www.ams.at/ejobroom), [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at)) gezielt nach Stellen zu suchen.<sup>70</sup> Es besteht auch die Möglichkeit, sich „Agenten“ anzu-

<sup>67</sup> Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 273ff.

<sup>68</sup> Vgl. Mosberger, Brigitte/Salinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

<sup>69</sup> Vgl. ebenda.

<sup>70</sup> Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

legen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

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

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

### Personalberatung und -vermittlung

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

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

1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht.
2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).
4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

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

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

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

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

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60 % bis 70 % auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 % ist die Leistungsmotivation und zu 10 % bis 15 % die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“<sup>71</sup>

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.<sup>72</sup>

<b>TIPP</b>	„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.“
-------------	---

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

72 Vgl. ebenda. Seite 285.

## Online Tools zum Thema „Bewerbung“

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

[www.ams.at/bewerbungscoach](http://www.ams.at/bewerbungscoach) bzw. [www.bewerbungscoach.at](http://www.bewerbungscoach.at)

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

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

[www.europass.cedefop.eu.int](http://www.europass.cedefop.eu.int)

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

[www.jova-nova.com](http://www.jova-nova.com)

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

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

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

[www.focus.de/D/DB/DB19\\_neu/db19.htm](http://www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm)

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

[www.bewerbung.net](http://www.bewerbung.net)

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS<sup>73</sup> eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung.

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

<sup>73</sup> Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

## 3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

### 3.5.1 Arbeitstraining

#### Ziel

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

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

#### Voraussetzungen

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

#### Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

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

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

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

#### Beihilfen

- Während des Arbeitstrainings wird Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Es besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Trainingsbetrieb/Trainingseinrichtung.

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

### Arbeitszeit

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

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

## 3.6 Unternehmensgründungsprogramme

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

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

### 3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

#### Ziel

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

#### Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

### Rahmenbedingungen

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

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

### 3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

#### Ziel

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

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

### 3.6.3 Universitäres Gründerservice

#### INIITS

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

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

INIITS bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftsplanes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch

externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

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

## UNIUN

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

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

## 4 Weiterbildung

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

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

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

### 4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

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

Um sich im Öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Im Öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.<sup>74</sup>

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z.B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien,

<sup>74</sup> Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

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

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

## 4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

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

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z.B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung, Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

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

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

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter [www.postgraduate.at](http://www.postgraduate.at).

## 4.3 Weiterbildungsdatenbanken

### AMS

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

Nähere Informationen: [www.ams.at/weiterbildung](http://www.ams.at/weiterbildung)  
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

### WKO

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

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

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

#### Ziel

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

#### Was wird gefördert?

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

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

**Wer wird gefördert?**

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und ZivildienstlerInnen
- SozialhilfeempfängerInnen

**Rahmenbedingungen**

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

**Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)**

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien

Tel.: 01 21748

E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

**4.3.2 Der AK-Bildungsgutschein****Ziel**

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

**Arbeiterkammer Wien**

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

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

Internet: www.akwien.at

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

## 5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

### 5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

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

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

**Beschäftigung im Öffentlichen Dienst**

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

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

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliebert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.<sup>75</sup>

Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbediensteter). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 62,3%, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

<sup>76</sup> Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel). Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.<sup>77</sup> Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflagedienst).<sup>78</sup> Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“<sup>79</sup> Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“<sup>80</sup>

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im Öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

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

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

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

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

### Berufsgruppen im Bundesdienst

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

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff

Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

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

### AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

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

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

### Ausschreibungsmodalitäten

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

### Karriere im Öffentlichen Dienst

*„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“<sup>81</sup>*

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

## 5.2 Karriereweg an Unis und FH

### 5.2.1 Universitäten

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

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

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

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

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

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

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

<sup>81</sup> Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

## 5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u.a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschul-Studiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.<sup>82</sup> Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

## 5.2.3 Pädagogische Hochschulen

Eine Lehrtätigkeit an den Pädagogischen Hochschulen hängt vom jeweiligen Fachbereich und dem angestrebten Dienstverhältnis ab (Lehrauftrag, Mitverwendung, Dienstzuteilung).

Derzeit gibt es noch kein neues Dienstrecht für Lehrtätigkeiten an Pädagogischen Hochschulen. Wird eine Lehrtätigkeit angestrebt, muss eine individuelle Abklärung an der jeweiligen Pädagogischen Hochschule erfolgen.

## 5.3 Einkommen

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

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

<sup>82</sup> Vgl. [www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at) [10.11.2008].

### Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft

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

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

### Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

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

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

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

### Median der Brutto-Jahreseinkommen

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

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

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

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

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

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

**Ausgewählte Jahreseinkommen für den Öffentlichen Dienst**

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

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

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

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

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);

- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

**5.4 Interessenvertretungen**

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

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

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

## 6 Beschäftigungsfelder von LehrerInnen an Pflichtschulen und im berufspädagogischen Bereich

### 6.1 Aufgabengebiete

LehrerInnen<sup>83</sup> haben das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Schullebens mitzuwirken. Ihre Hauptaufgabe ist, in eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit die Aufgabe der staatlichen Institution Schule zu erfüllen:

*„Die österreichische Schule hat die Aufgabe, an der Entwicklung der Anlagen der Jugend nach den sittlichen, religiösen und sozialen Werten sowie nach den Werten des Wahren, Guten und Schönen durch einen ihrer Entwicklungsstufe und ihrem Bildungsweg entsprechenden Unterricht mitzuwirken. Sie hat die Jugend mit dem für das Leben und den künftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten und zum selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen.*

*Die jungen Menschen sollen zu gesunden, arbeitstüchtigen, pflichttreuen und verantwortungsbewussten Gliedern der Gesellschaft und Bürgern der demokratischen und bundesstaatlichen Republik Österreich herangebildet werden. Sie sollen zu selbständigem Urteil und sozialem Verständnis geführt, dem politischen und weltanschaulichen Denken anderer aufgeschlossen sowie befähigt werden, am Wirtschafts- und Kulturleben Österreichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken.“<sup>84</sup>*

Diesen Auftrag der Schule sollen die LehrerInnen umsetzen, indem sie entsprechend dem Lehrplan unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes der SchülerInnen und der äußeren Gegebenheiten den Lehrstoff dem Stand der Wissenschaft entsprechend vermitteln. Sie sollen den Unterricht anschaulich und gegenwartsbezogen gestalten und dabei eine gemeinsame Bildungswirkung aller Unterrichtsgegenstände anstreben. Der Ertrag des Unterrichts soll durch geeignete Methoden und Unterrichtsmittel als Grundlage für den weiteren Bildungsweg gesichert werden. Beim Unterricht sind die SchülerInnen zur Selbständigkeit und zur Mitarbeit in der Gemeinschaft anzuleiten. Sie sind, entsprechend ihren Anlagen, zu den bestmöglichen Leistungen zu führen.

In der Leistungsbeurteilungsverordnung werden den LehrerInnen vom Gesetzgeber klare Richtlinien für die Beurteilung der SchülerInnen vorgegeben, damit eine möglichst objektive Leistungsfeststellung (Benotung) stattfindet. Alle SchülerInnen, die längerfristig nicht bereit oder fähig sind, sich den Kriterien des staatlichen Bildungswesens unterzuordnen, werden durch negative Benotung von höheren schulischen Bildungschancen ausgeschlossen. Durch diese amtliche Funktion sind LehrerInnen aus der Sicht vieler SchülerInnen nicht nur Personen, die ihnen wertvolles Wissen vermitteln, sondern auch RepräsentantInnen des Zwangs zur Anpassung an die Welt der Erwachsenen, gegen die sie oftmals rebellieren.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> Die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der LehrerInnen werden im §17 und §51 des Schulunterrichtsgesetzes-SchUG und die der Schulen im §2 des Schulorganisationsgesetzes-SchOG dargelegt. Siehe auch Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at)

<sup>84</sup> §2 Abs.1 des Schulorganisationsgesetzes.

<sup>85</sup> Rolf Gutte: Lehrer – Ein Beruf auf dem Prüfstand. Reinbek bei Hamburg 1994.

Die Arbeitszeit der LandeslehrerInnen beträgt nach Aussage des Landesdienstgesetzes zwischen 1.776 Stunden/Jahr und 1.736 Stunden/Jahr (abhängig vom Vorrückungsstichtag). Diese Stunden im Jahr werden in drei Aufgabenbereiche aufgeteilt:

- 720–792 Stunden/Jahr für die Unterrichtsverpflichtung (inklusive Aufsichtspflichten)
- 600–660 Stunden/Jahr für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtes und Korrekturarbeiten
- die restliche Arbeitszeit wird für diverse sonstige Aufgaben herangezogen und kann von der jeweiligen Schulleitung genehmigt.<sup>86</sup>

LehrerInnen haben u. a. auch eine fix vorgeschriebene wöchentliche Unterrichtsverpflichtung, die aufgrund der unterschiedlichen Schultypen variiert:

- Volksschule – 22 Wochenstunden
- Hauptschule – 21 Wochenstunden
- Polytechnische Schulen – 21 Wochenstunden
- Sonderschulen – 22 Wochenstunden<sup>87</sup>

In Ausnahmefällen kann die Jahresanzahl an Arbeitsstunden von LehrerInnen auch unter- bzw. überschritten werden. Eine Unterschreitung ist dann möglich, wenn die Lehrkraft für die IT-Betreuung, Schulbibliothek oder andere pädagogisch-administrative Tätigkeiten zuständig ist. Eine Überschreitung der vorgegebenen Arbeitszeit geht nur dann, wenn die Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schulbetriebes davon abhängt.<sup>88</sup>

In der Regel sind LehrerInnen in Abhängigkeit von ihrem Stundenplan von Montag bis Freitag bzw. Samstag zwischen 8 bis 14 Uhr in der Schule anwesend und unterrichten bei einer vollen Lehrverpflichtung 20 Unterrichtseinheiten pro Woche. Die übrige Arbeitszeit verbringen die LehrerInnen außerhalb der Schule und teilen diese selbst ein. Die meisten treffen am Abend oder am Wochenende die notwendigen Vorbereitungen für den nächsten Tag, zum Beispiel Unterricht planen, geeignete Unterrichtsmittel auswählen sowie mündliche und schriftliche Prüfungen vorbereiten.

Während des Schuljahres ist die Planung und Durchführung von Exkursionen, Wandertagen und Skiwochen erforderlich. Am Anfang und Ende des Semesters müssen LehrerInnen an vielen LehrerInnenkonferenzen teilnehmen. In den Schulferien, die über das Jahr verteilt ca. drei Monate dauern, machen die LehrerInnen Urlaub, besuchen Weiterbildungsveranstaltungen oder führen umfangreiche Unterrichtsvorbereitungen durch.

Das Berufsleben der LehrerInnen verläuft relativ vorhersehbar, jedoch müssen die Lehrinhalte und Unterrichtsmethoden regelmäßig den ständig wechselnden Rahmenbedingungen der Schule sowie den Eigenheiten neuer SchülerInnengenerationen angepasst werden.

### Zusätzliche von LehrerInnen eingenommene Funktionen

Der/Die AdministratorIn hat die Aufgabe, den/die DirektorIn bei der Verwaltung der Schule zu unterstützen. Er/sie ist für die Zuteilung der Klassen und Unterrichtsstunden auf die LehrerInnen am

<sup>86</sup> Vgl. NÖ Landeslehrer – Arbeitszeit der Landeslehrer § 43 LDG, unter: [www.aps-noc.at](http://www.aps-noc.at) [3.6.2008]

<sup>87</sup> Vgl. ERLASS 1.10 vom 6.9.2007, unter: [www.salzburg.gv.at](http://www.salzburg.gv.at) [3.6.2008].

<sup>88</sup> Vgl. education highway oberösterreich, unter: [www.eduhi.at](http://www.eduhi.at) [3.6.2008].

Anfang des Schuljahres, für die Berechnung der Teilungsziffern,<sup>89</sup> für die Erstellung der Stundenpläne, für die Einteilung der Vertretungsstunden und für die Abrechnung der Überstunden verantwortlich. Diese Tätigkeit wird üblicherweise nur LehrerInnen mit vielen Jahren Dienstverfahrung anvertraut und durch Reduktion der Lehrverpflichtung kompensiert.

BetreuungslehrerInnen sind in der LehrerInnenausbildung tätig und betreuen Studierende und UnterrichtspraktikantInnen während ihres Praktikums.

Der/die BibliothekarIn betreut die Schulbibliothek und berät SchülerInnen bei der Auswahl der Bücher.

Die BildungsberaterInnen bzw. SchülerberaterInnen werden in Kursen und Seminaren in Schulpsychologie ausgebildet. Sie beraten SchülerInnen über alternative Bildungswege, bei Lernproblemen oder bei persönlichen Schwierigkeiten.

ErzieherInnen sind LehrerInnen, die in Internaten und Schulen mit Nachmittagsbetreuung SchülerInnen beaufsichtigen und unterrichten.

Von den LehrerInnen einer Klasse wird eine Person von dem/der SchulleiterIn als Klassenvorstand bestellt. Diesem/r obliegt für seine/ihre Klasse in Kooperation mit den anderen LehrerInnen die Koordination der Erziehungsarbeit, die Abstimmung der Unterrichtsarbeit auf die Leistungssituation der Klasse und auf die Belastbarkeit der SchülerInnen. Weitere Aufgaben sind die Beratung der SchülerInnen, die Pflege der Verbindung zwischen Schule und Erziehungsberechtigten, die Führung der Amtsschriften sowie die Wahrnehmung der erforderlichen organisatorischen Aufgaben.

Die KustodInnen sind LehrerInnen der Fachgruppen Physik, Chemie, Geschichte, Geographie, Leibesübungen usw., die die Verwaltung und Wartung der einschlägigen Lehrmittel (Karten, Dias, Sportgeräte etc.) übernehmen. Sie verwalten das zugehörige Budget und kaufen neue Lehrmittel an. Am Ende des Schuljahres müssen sie einen Bericht erstellen. Diese Tätigkeit wird ebenfalls durch Reduktion der Lehrverpflichtungen kompensiert.

SchulleiterInnen/DirektorInnen sind die direkten Vorgesetzten aller an einer Schule tätigen Personen. Ihnen obliegen die administrative Leitung der Schule, die Beratung der LehrerInnen in der Unterrichts- und Erziehungsarbeit, die Pflege der Verbindung zu den Eltern sowie die Vertretung der Schule nach außen. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Entwicklung der Schule zu fördern und die Umsetzung sinnvoller Unterrichtsinnovationen zu ermöglichen.

## 6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

AbsolventInnen der Pädagogischen Hochschulen sind hauptsächlich bei Schulträgern (Bund, Länder, Gemeinden oder private Schulträger) angestellt: AbsolventInnen sind in folgenden Schultypen tätig: Volksschulen, Hauptschulen (inkl. Sonderschul- bzw. Integrationsklassen und Religionsunterricht an Pflichtschulen), Berufsschulen, Polytechnische Schulen, Berufsbildende Höhere Schulen (BHS) und Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS).

<sup>89</sup> In bestimmten Fächern, z. B. Fremdsprachen, werden Klassen zur Wahrung der Unterrichtsqualität ab einer bestimmten SchülerInnenzahl, der so genannten „Teilungsziffer“, in zwei Klassen aufgeteilt.

PflichtschullehrerInnen unterrichten Jugendliche zwischen dem 6. und 15. Lebensjahr, gemäß der allgemeinen Schulpflicht in Österreich. BerufsschullehrerInnen und LehrerInnen an Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen unterrichten die Zielgruppe der 15 bis 19-Jährigen.

Bei der Stoffvermittlung richten sich LehrerInnen nach den vorgegebenen Lehrplänen. Die Gestaltung des Unterrichts kann weitgehend frei gestaltet werden (Frontalunterricht, Gruppenarbeiten, Einzelarbeit, Projektunterricht, Freiarbeit, Exkursionen).

Zu den Aufgaben im primären Bildungssektor gehören die Vermittlung wesentlicher Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) sowie Wissensvermittlung (z. B. Biologie, Geographie, Sachunterricht usw.). LehrerInnen an Polytechnischen Schulen bereiten die SchülerInnen zusätzlich auf die Arbeitswelt vor. Sie organisieren und begleiten Schnupperpraktika, führen Bewerbungstrainings durch und unterstützen die Jugendlichen vor allem dabei, eine geeignete Lehrstelle zu finden.

Neben dem Unterrichten kommen noch andere, oft zeitaufwändige, Aufgabengebiete hinzu: Vor- und Nachbereitung, administrative Arbeiten, Elterngespräche sowie Weiterbildungen.

Da LehrerInnen an Volks-, Haupt- und Sonderschulen das gesamte Unterrichtsspektrum unterrichten – also nicht auf einzelne Unterrichtsgegenstände spezialisiert sind – sollten sie über ein breit gestreutes Interessensfeld verfügen.

LehrerInnen im berufspädagogischen Bereich unterrichten an Berufsschulen oder an Berufsbildenden Mittleren bzw. Höheren Schulen (Fachunterricht), sind aber daneben oftmals in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf (z. B. Maurermeister, der gleichzeitig in der Berufsschule unterrichtet) tätig. Zu ihren beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten zählen vor allem die Planung, Durchführung und Reflexion ihres fachspezifischen Unterrichts sowie die Förderung des Lernens und der Persönlichkeit der SchülerInnen. Neben theoretischen und methodisch-didaktischen Wissen, verfügen diese LehrerInnen zusätzlich über praktische Kenntnisse der einzelnen Fachgebiete.

### Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten

Ein großer Beschäftigungsbereich für LehrerInnen ist der Nachhilfeunterricht. Dieser Beschäftigungszweig dient einerseits zur zusätzlichen Erfahrungssammlung bereits während der Ausbildung, andererseits aber auch als zusätzliche freiberufliche Tätigkeit von bereits im Dienst stehenden LehrerInnen.

JunglehrerInnen suchen sich oft für den Überbrückungszeitraum (zwischen Studienabschluss und Anstellung) außerhalb der Schulen Arbeitsmöglichkeiten. Je nach ihren Chancen, künftig eine Anstellung an einer Schule zu bekommen, werden sie sich entscheiden müssen, ob sie in anderen Bereichen zur Überbrückung der Wartezeit tätig sein wollen, oder ob sie den Plan, an einer Schule zu unterrichten, aufgeben und sich in einem anderen Beruf eine Zukunft aufbauen. Für sie ist es wichtig, Zusatzqualifikationen in der EDV und im wirtschaftlichen Bereich zu erwerben sowie sich mit den gängigen Bewerbungstechniken und Bewerbungsstrategien<sup>90</sup> zu beschäftigen. Ein Professor der ehemaligen Linzer Pädak sieht vor allem ein Problem in der Flexibilisierung der ausgebildeten LehrerInnen. Viele seien „zu sehr auf Kinder und Jugendliche fixiert und haben eine große Scheu, die Welt der Erwachsenen zu betreten“. So scheitern Projekte im Unterrichtsressort, in denen Wirt-

<sup>90</sup> Jürgen Hesse/Hans Christian Schrader: Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen mit und ohne Abschluß. Fischer TB. Frankfurt/Main 1994.

schaft und LehrerInnen zusammengebracht werden sollen – meistens mehr am Desinteresse der PädagogInnen als an den Jobchancen.

Als ErzieherInnen werden LehrerInnen in Internaten und Konvikten eingesetzt. Im Verwaltungsbereich ist der Einsatz in Schulbehörden sowie im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) möglich.

Zum Teil ergeben sich über die pädagogische Ausbildung der FachlererInnen auch weitere Berufsmöglichkeiten, zum Beispiel als BeraterIn für den landwirtschaftlichen Beratungs- und Förderdienst. Sie haben auch die Möglichkeit in Branchen Fuß zu fassen, in denen ihr Fachwissen gefragt ist (Fachbereiche: Ernährung, Mode und Design, Agrar- und umweltpädagogischer Fachbereich, Informatik und Kommunikation, Technisch-gewerblicher Fachbereich).

Die Erwachsenenbildung ist der wichtigste außerschulische Tätigkeitsbereich von LehrerInnen (des berufspädagogischen Bereichs). Vor allem an freiberuflich tätigen MitarbeiterInnen besteht Bedarf. Da viele Kurse auch von Personen ohne Lehrberechtigung für eine höhere Schule gehalten werden können, besteht ein starker Wettbewerbsdruck, da diese meist auch sehr engagiert sind, um das Qualifikationsdefizit auszugleichen. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten Einrichtungen der Erwachsenenbildung (VHS, bfi, Wifi), Vorbereitungslehrgänge zur Erlangung der Studienberechtigung, Sprachschulen, Maturaschulen, Pädagogische Hochschulen, Universitäten und Fachhochschulen.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (PR – Public Relations) werden meist entsprechendes Know-how, praktische Erfahrungen oder die Bereitschaft, Weiterbildungskurse zu besuchen, erwartet. Eine Einstiegsbarriere sind die teilweise geforderten guten Kontakte im Medienbereich, die erst im Verlauf einer längeren Berufstätigkeit aufgebaut werden können. Auch gibt es eine ausgebildete Konkurrenz durch AbsolventInnen wirtschaftlicher Studien bzw. Publizistik. Sowohl Marketing-, als auch PR-AssistentInnen werden laut AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen))<sup>91</sup> in Zukunft tendenziell vermehrt nachgefragt werden.

Der Einstieg in den Journalismus erfolgt über freiberufliche Mitarbeit und durch Bewährung bei der journalistischen Arbeit. Die Fähigkeit, Themen gut recherchieren und interessant für den Medieneinsatz aufbereiten zu können, sowie Kenntnisse der relevanten EDV-Anwenderprogramme sind erforderlich, um im Wettbewerb zu bestehen und eine feste Anstellung zu erhalten. Ein steigender Bedarf wird vom AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen))<sup>92</sup> im journalistischen Bereich vor allem für die Arbeit mit neuen Medien (Internet) vorausgesagt, klassische LektorInnen hingegen sitzen eher am absteigenden Ast. Eine weiterhin positive Entwicklung zeigt der Multimedia-Sektor.

Bei Tätigkeiten im Sozial- und im Kulturbereich werden von den LehrerInnen hohe Belastbarkeit und zeitliche Flexibilität erwartet, die vermutlich den häufigen Wechsel der Stelleninhaber verursachen. Je nach Tätigkeitsgebiet sind Zusatzausbildungen, z. B. im therapeutischen, künstlerischen oder im Managementbereich sowie der Freizeitpädagogik, notwendig.

Für Tätigkeiten im Umweltbereich sind Selbständigkeit, Teamarbeit, Engagement und die Fähigkeit, komplexe Inhalte und Zusammenhänge vermitteln zu können, erforderlich. Da umweltpolitische Arbeit meist Bildungsarbeit ist, haben besonders LehrerInnen des Fachbereichs Agrar- und

Umweltpädagogik gute Chancen. Innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2011 werden sich die Beschäftigungsaussichten im Umweltbereich voraussichtlich tendenziell positiv entwickeln. Es gibt eine steigende Nachfrage nach Personen, die wissenschaftlich-technisches Umweltschutzwissen in Bezug auf Wasser, Abfall, Boden, Emissionen und Klimaschutz mitbringen. Allerdings werden dadurch öfter weniger qualifizierte Beschäftigte ersetzt und seltener zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.<sup>93</sup> Die Umwelttechnikindustrie hat sich im letzten Jahrzehnt besonders gut entwickelt, wie eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) belegt. Österreichische Unternehmen im Umweltbereich erhalten weltweit Aufträge in den Bereichen Sammelsysteme, Abfallrecycling, Trinkwasserversorgung und Abwasserreinigung oder zur Errichtung moderner Deponien und Verbrennungsanlagen.

Im Personalwesen und in der Personalberatung haben LehrerInnen mit der Fähigkeit, sich in die Anforderungen der Privatwirtschaft hineinzudenken, die Chance als AssistentIn einzusteigen und später in der Personalsuche oder als TrainerIn für Personalschulungen zu arbeiten. Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht verbessern die Einstellungschancen. Höherer Konkurrenzdruck innerhalb der Branche lässt für PersonalberaterInnen einen stagnierenden Beschäftigungsstand erwarten.

Für LehrerInnen mit Interesse an Kunst, Geographie oder Sprachen bestehen Chancen, als ReiseleiterIn sowie im Verkauf oder der Planung von Reisen im Tourismusbereich tätig zu werden. Die BewerberInnen sollten kommunikativ, flexibel, belastbar und selbständig sein. Englisch ist eine Mindestvoraussetzung, weitere Sprachen von Vorteil. Kenntnisse in Buchhaltung oder Lohnverrechnung verbessern die Einstellungschancen.

Generell ist anzumerken, dass LehrerInnen in den zuvor genannten alternativen Tätigkeitsbereichen teilweise mit erheblicher Konkurrenz durch MitbewerberInnen aus spezifischeren Studienrichtungen zu rechnen haben, z. B. durch PsychologInnen, SoziologInnen, PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen oder Betriebswirte und Betriebswirtinnen.

Die Einstiegsgehälter liegen für UniversitätsabsolventInnen bzw. HochschulabsolventInnen im Sozialbereich bei durchschnittlich 22.700 Euro brutto im Jahr. Beim Berufseinstieg ist jedoch freie Mitarbeit auf Werkvertragsbasis üblich (Schlagwort: Neue Selbstständigkeit), wobei die Honorare jeweils neu ausgehandelt werden müssen.

JunglehrerInnen, die in den Bildungs-, Sozial- Umwelt- oder Kulturbereich wechseln möchten, können sich in einigen Bundesländern (Steiermark, Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg) an Lehrerinitiativen wenden, die den Berufseinstieg arbeitssuchender LehrerInnen meist in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice durch Beschäftigung bei innovativen Sozialprojekten unterstützen. In der Regel betreiben diese Initiativen auch eine Jobbörse, an der für LehrerInnen kurz-, mittel- und langfristige Stellen in verschiedenen Bereichen angeboten werden.

### Internationale Perspektive

Mit Einführung der Pädagogischen Hochschulen wurden gesetzliche Grundlagen geschaffen, um wichtige Ziele des so genannten Bologna-Prozesses umzusetzen. Der Bologna-Prozess verfolgt die Harmonisierung der europäischen Hochschulsysteme, insbesondere der Vergleichbarkeit von Ab-

91 Stand: 2008/2009.

92 Stand: 2008/2009.

93 Vgl. [www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)

schließen, der Einführung des gestuften Studiensystems (Bachelor – Master) und der Förderung der studentischen Mobilität.

Mit den Änderungen wurde folgende im Bologna-Prozess vorgesehene Neuerungen umgesetzt:

- die Möglichkeit zur Einrichtung von Bachelor- und Masterstudiengängen,
- die verpflichtende Verwendung des europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS),
- Strukturierung der Studien in Modulen, sodass Studienanteile auch an anderen Hochschulen bzw. Universitäten absolviert oder angerechnet werden können,
- die Ausstellung des Diploma Supplement sowie die englischsprachige Übersetzung der Verleihungsurkunde.

Da die Ausbildungen der LehrerInnen und die Schulsysteme in den einzelnen Unionsstaaten sehr unterschiedlich sind, verlangen fast alle Staaten Ausgleichsmaßnahmen, bei denen der/die BewerberIn zwischen einem Anpassungslehrgang oder einer Eignungsprüfung wählen kann. Falls der/die KandidatIn Berufserfahrungen vorweisen kann, werden diese zur Hälfte auf fehlende praktische Ausbildungszeiten angerechnet. Die genauen Anerkennungserfordernisse der verschiedenen Länder können bei dem/der EU-Beauftragten des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) erfragt werden.

Die berufsbegleitende Fortbildung mit europäischer Dimension wird für LehrerInnen und pädagogische Fachkräfte (SOKRATES/COMENIUS – Aktion 3) sowie für berufstätige und angehende FremdsprachenlehrerInnen (SOKRATES/LINGUA – Aktion B & C) durch die Europäische Union gefördert. Auskünfte erteilt die für die jeweilige Förderung zuständige nationale Agentur.<sup>94</sup>

Vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) werden Austauschprogramme für LehrerInnen und Lehramtsstudierende mit europäischen Staaten organisiert und österreichische LehrerInnen an österreichische und deutschsprachige Schulen im Ausland vermittelt. Studierende an Pädagogischen Hochschulen haben die Möglichkeit, nach entsprechender sprachlicher Vorbereitung ab dem 2. Studienjahr Auslandsaufenthalte zu absolvieren. Diese Auslandsaufenthalte können angestrebt werden, um an einem kürzeren Intensivprogramm teilzunehmen, oder Studierende können ein ganzes Semester an einer Gastuniversität studieren. Die Pädagogischen Hochschulen haben vereinzelt Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen. Informationen zu den einzelnen Partner-Hochschulen finden sie auf der Homepage der entsprechenden Pädagogischen Hochschule.

LehrerInnen mit einer mehrjährigen Unterrichtserfahrung und einem unbefristeten Dienstverhältnis können als SubventionslehrerIn an einer österreichischen Schule in Istanbul, Guatemala, Budapest oder Prag sowie weltweit an deutschsprachigen Schulen für zwei Jahre eingesetzt werden.

<sup>94</sup> Siehe Adressenteil (Internationale Perspektiven).

### Zugangsvoraussetzungen an Pflichtschulen und Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS)

Im Unterschied zu einem Lehramtsstudium an einer Universität sind Studierende nach Abschluss eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule sofort berechtigt, als LehrerInnen zu arbeiten. Sie müssen also nicht wie UniversitätsabsolventInnen ein zusätzliches Praktikum absolvieren bzw. über Berufserfahrung verfügen.

Die schulpraktische Ausbildung an Praxisschulen qualifiziert die Studierenden im Sinne einer möglichst umfassenden Berufsausbildung für die Tätigkeit als Unterrichtende und Erziehende. Sie unterstützt die Aneignung und Umsetzung von beruflichem Wissen und Können. Weiters fördert sie die berufliche Handlungskompetenz der Studierenden durch reflektierte praktische Arbeit und befähigt zur Sicherheit im Planen und Bewältigen von Unterrichts- und Erziehungsaufgaben mit dem Ziel der Übernahme der Verantwortung für die eigene Unterrichtsführung. Außerdem wird die schulpraktische Ausbildung dem Aspekt des berufsbezogenen Handelns, den Kriterien der Bewältigbarkeit der Aufgabenstellung bei ansteigender Komplexität und der Entwicklung der individuellen Stärken der Studierenden im Hinblick auf deren Professionalisierung gerecht.

Von den, für das gesamte Studium zur Verfügung stehenden, 180 ECTS-Credits entfallen durchschnittlich 40 ECTS-Credits auf die schulpraktische Ausbildung.<sup>95</sup>

Die schulpraktische Ausbildung für PflichtschullehrerInnen findet üblicherweise während des gesamten Studiums in jedem Semester statt.

### 6.3 Beschäftigungssituation

In Österreich wurden zum Schuljahr 2006/07 im Allgemein- und Berufsbildenden Schulwesen insgesamt 122.328 LehrerInnen gezählt. Die Zahl der Lehrpersonen an den einzelnen Schularten und Bundesländern spiegelt grob die analoge Verteilung der Schülerzahlen wider. So sind ca. 60% des Lehrpersonals dem Pflichtschulbereich, das heißt der 1.-8./9. Schulstufe, zuzuordnen. Die anderen 40% des Lehrpersonals verteilen sich auf das weiterführende Schulwesen. In Wien werden absolut gesehen die meisten LehrerInnen gezählt, der Anteil von ca. 19% an allen österreichischen Lehrerinnen und Lehrern entspricht allerdings nahezu dem entsprechenden Bevölkerungsanteil.

Zwei Drittel des Lehrpersonals an Österreichs Schulen sind Frauen. Im Volksschulbereich beträgt der Frauenanteil des Lehrpersonals rund 90%. Eine annähernde Geschlechterparität des Lehrpersonals liegt im Berufsbildenden Schulwesen vor. Jedoch ist der Anteil zwischen den einzelnen Zweigen des Berufsbildenden Schulwesens recht unterschiedlich. So beträgt der Frauenanteil des Lehrpersonals an den Schulen für wirtschaftliche Berufe ca. 80%, an den technischen und gewerblichen Schulen jedoch liegt der Anteil bei 20%.

#### Berufsaussichten nach Art der LehrerInnenausbildung

LehrerInnen sind beim Schulträger (Bund, Länder oder private Schulträger) angestellt. Sie stehen derzeit einem relativ angespannten Arbeitsmarkt gegenüber. Sparmaßnahmen im Bildungsbereich

<sup>95</sup> Das Arbeitspensum eines ECTS-Credits entspricht 25 Echtstunden.

und geburtenschwache Jahrgänge bewirken, dass es bereits LehrerInnen-Wartelisten gibt. Ein Einstieg in den Schuldienst ist erst dann möglich, wenn ein Schulversuch geplant ist, mehr Klassen eingeplant werden (z. B. mit der schrittweisen Senkung der Klassenschülerhöchstzahl), eine Karenzstelle frei wird oder Lehrkräfte ihre volle Lehrverpflichtung in eine Teilverpflichtung umwandeln.

Mit dem Schuljahr 2008/09 starten die ersten Mittelschule-Modellversuche in verschiedenen Bundesländern, an denen sich bislang fast nur Hauptschulen beteiligen. Derzeit ist jedoch eher nicht davon auszugehen, dass diese Modellversuche Beschäftigungseffekte haben werden.

JunglehrerInnen erhalten zunächst befristete Verträge für ein Schuljahr, wobei eine Verlängerung nicht gewährleistet ist. Nur wenn eine Planstelle frei wird, können sie mit unbefristeten Verträgen rechnen.

Allgemein ist in ländlichen, zum Teil entlegenen Gebieten sowie teilweise auch in Städten, wo es keine Ausbildungsstätten für LehrerInnen gibt, mit besseren Beschäftigungschancen zu rechnen als in Ballungszentren, allen voran die Universitätsstädte.

- **VolksschullehrerInnen** sind in der Regel in öffentlichen oder privaten Volksschulen angestellt. Ausweichmöglichkeiten sind verschiedene Erzieher\*innen in Tagesschulheimen, Horten oder Internaten. Die Arbeitsmarktsituation für junge VolksschullehrerInnen ist derzeit noch relativ angespannt. In der Regel liegen Wartelisten auf. Erst ab etwa 2010 wird hier aufgrund bevorstehender zahlreicher Pensionierungen wieder verstärkter Bedarf erwartet.
- Beschäftigungsmöglichkeiten für **LehrerInnen an Hauptschulen** bieten öffentliche und private Hauptschulen. Eine Ausweichmöglichkeit kann eventuell eine Tätigkeit als Erzieher\*in bieten. Auch hier ist die Arbeitsmarktsituation angespannt, jedoch nehmen die offenen Stellen tendenziell zu. Waren es im Jahr 2006 noch 34 offene Stellen, die in Printmedien veröffentlicht wurden, sind es im Jahr 2007 bereits 77 Stellen gewesen.
- **SonderschullehrerInnen** können mit relativ guten Berufsaussichten rechnen. Immer mehr Volks- und Hauptschulen führen so genannte Integrationsklassen, in denen Kinder mit Lernschwächen oder mit geistigen und/oder körperlichen Beeinträchtigungen gemeinsam mit anderen Kindern unterrichtet werden. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten vor allem Sonderschulen für behinderte und lernschwache Kinder. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten können öffentliche und private sozialpädagogische Einrichtungen bieten.
- **LehrerInnen an Polytechnischen Schulen** sind derzeit weniger gefragt. In Zukunft wird sich die Arbeitsmarktlage vor allem in Wien entspannen. Die Einrichtung von Schulversuchen erfordert oftmals, dass zwei LehrerInnen im Unterricht anwesend sein müssen, was die Einstellung zusätzlichen Lehrpersonals erfordert.
- **ReligionslehrerInnen** an Pflichtschulen für den evangelischen bzw. katholischen Religionsunterricht sind entweder kirchlich bestellt und arbeiten nur stundenweise als LehrerInnen oder sie haben eine Planstelle und sind dann je nach Schulform Bundes- oder Landesbedienstete. Als Teilzeitkräfte haben ReligionslehrerInnen die Möglichkeit, zusätzlich als Gemeindepädagog\*innen tätig zu sein. Vollbeschäftigte ReligionslehrerInnen arbeiten an mehreren Schulen. Derzeit sind die Anstellungschancen für katholische ReligionslehrerInnen recht gut. Die Arbeitsmarktchancen von evangelischen ReligionslehrerInnen sind von der Anzahl der evangelischen SchülerInnen abhängig.

- Die Arbeitsmarktsituation für **BerufsschullehrerInnen** ist sehr vom Schulstandort (z. B. bestehen derzeit in Niederösterreich gute Chancen) und von der Anzahl der Lehrlinge im jeweiligen Lehrberuf abhängig (für häufige Lehrberufe werden mehr BerufsschullehrerInnen benötigt).
- Die Arbeitsmarktsituation für **LehrerInnen für den Fachunterricht an berufsbildenden Schulen** ist je nach Bundesland und Unterrichtsfach unterschiedlich. Beschäftigungsalternativen bieten auch Nachhilfeeinrichtungen und Institutionen der Erwachsenenbildung. AbsolventInnen der Ausbildung, die eine Tätigkeit als LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen Schulen anstreben, haben je nach Bundesland unterschiedliche Jobchancen. Generell ist es aber schwierig im Schuldienst eine fixe Anstellung zu bekommen. Im landwirtschaftlichen Beratungsbereich hingegen gibt es relativ gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

### Bedarfsentwicklung ist abhängig von der Entwicklung der SchülerInnenzahlen, der Pensionierungen und der AbsolventInnenzahl der Pädagogischen Hochschulen

Der Bedarf an Lehrkräften wäre zukünftig von Jahr zu Jahr gesunken, wäre die Klassenschülerhöchstzahl nicht abgesenkt worden. Diese auf Bundesebene vereinbarte Absenkung der Klassenschülerhöchstzahlen wirkt dem entgegen. In Niederösterreich beispielsweise konnten 2007/08 trotz einer verminderten SchülerInnenzahl von 780 SchülerInnen 170 neue Lehrstellen besetzt werden.<sup>96</sup>

Zudem zeigt sich in den nächsten Jahren ein steigender Ersatzbedarf durch Pensionierungen, sodass in den kommenden fünf Jahren zusätzliche Lehrkräfte benötigt werden.

Daneben sind allerdings noch die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen der Pädagogischen Hochschulen und die Zahl der Lehrkräfte, die bereits jetzt für eine Anstellung vorgemerkt sind, zu berücksichtigen.

Werden nun all diese Komponenten in Summe betrachtet, so erhalten wir die „Arbeitsmarktbilanz“ der Lehrkräfte an den allgemein bildenden Pflichtschulen. Sie zeigt uns, dass in den kommenden 10 Jahren die Zu- und Abgänge zum LehrerInnenarbeitsmarkt sich in etwa die Waage halten werden, so dass der Stand auf der Vormerkliste sich nur geringfügig verändern wird.<sup>97</sup>

### Mit Pensionierungswellen ist in den nächsten Jahren vor allem in Oberösterreich und Salzburg zu rechnen

Die Altersstruktur der Lehrkörper ist ein wichtiger Indikator für die zukünftige Entwicklung des Personalbedarfs. Vor 2 Jahren trat das Sozialplangesetz in Kraft auf Grund dessen etliche LehrerInnen in (Früh-)Pension gingen. Für die verbleibenden LehrerInnen kam es zu einer Anhebung des Pensionsalters. In den meisten Bundesländern ist daher in den nächsten zwei bis drei Jahren noch nicht mit dramatisch großen Pensionierungswellen zu rechnen.

Die Zahl der PensionistInnen ist unter den LandeslehrerInnen sogar rückläufig.

<sup>96</sup> Österreich.orf.at, 27. Juni 2007, noe.orf.at/stories/203014

<sup>97</sup> Raos, Josef/Filipp, Gernot: Die Arbeitsmarktsituation der LehrerInnen an allgemeinbildenden Pflichtschulen im Land Salzburg – 2006 bis 2026. Studie im Auftrag der Salzburger Landesregierung, Salzburg 2007.

**Anzahl der PensionistInnen**

Stand 31.12.	2004	2005	2006	2004/2005 Zuwachs	2005/2006 Zuwachs
	Personen			In Prozent	
LandeslehrerInnen	33.154	32.952	32.768	-0,61 %	-0,56 %

Quelle: BMF, Arbeitsbehelf 2008

Grund für eine kleinere Pensionierungswelle in der Zukunft ist der „48er-Jahrgang“, der noch an Lehrbildungsanstalten (LBA) ausgebildeten PädagogInnen. Diese „*seien bereits mit 19 bzw. 20 Jahren im Klassenzimmer gestanden und würden nun nach 40 Dienstjahren unter die Hackler-Regelung fallen, wie der niederösterreichische Landesschulrats-Präsident Hermann Helm erklärt*“.<sup>98</sup>

**SchülerInnenrückgang in fast allen Bundesländern**

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes für LehrerInnen sind die SchülerInnenzahlen. Auch hier ist die momentane Entwicklung im Großteil Österreichs jedoch alles andere als rosig. Im Moment befinden sich die schwachen Geburtenjahrgänge noch im Pflichtschulbereich, doch werden diese innerhalb der nächsten Jahre auch die höheren Schulen erreichen. Besonders in Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark wird ein dramatischer Rückgang der SchülerInnenzahlen prognostiziert. Teilweise wird mit einem Rückgang von bis zu 20% gerechnet. In Salzburg und Vorarlberg wird sich diese Entwicklung erst längerfristig (10 Jahre) bemerkbar machen, in Wien befindet sich die SchülerInnenzahl bereits jetzt auf einem Tiefpunkt, für die nächsten Jahre wird wieder eine positive Entwicklung erwartet. Einzig in Tirol bleiben die SchülerInnenzahlen konstant.

**Kein Trend zu Teilzeitbeschäftigung im LehrerInnenberuf**

In den meisten Bundesländern gibt es einen beachtlichen Anteil an Teilzeitverträgen, zu einem Großteil Frauen. Allerdings würden auch Männer (vor allem Lehrer in den künstlerischen Fächern) Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft ist im LehrerInnenberuf an höheren Schulen aber kein Trend zu vermehrten Teilzeitanstellungen bemerkbar. Nach wie vor streben junge sowie „alte“ LehrerInnen eine Vollzeitbeschäftigung an. Lediglich von LehrerInnen in Karenz würde eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht. Die Teilzeitmodelle im Schulbereich, ursprünglich eingeführt um das Angebot- und Nachfragegleichgewicht ein wenig zu stabilisieren, tragen somit kaum zu einer Umschichtung der Arbeitsverhältnisse bei.

**6.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten****Berufsfindung – Entscheidung für LehrerInnenberuf sollte gut überlegt werden**

Wenn LehrerInnen nach den Gründen für ihre Berufswahl gefragt werden, dann antworten sie meistens, dass sie gerne mit Jugendlichen zusammenarbeiten, eine wichtige soziale Aufgabe überneh-

men möchten, auf eine vielfältige und interessante Arbeit wert legen oder es einfach besser als ihre eigenen LehrerInnen machen wollen. Von den Männern wird der Wunsch betont, Wissen weitergeben zu wollen, währenddessen Frauen den Lehrberuf dafür geeignet halten, Familie und Beruf zu vereinen. Eigennützige Motive, wie das Streben nach der Sicherheit des Beamtenstatus oder der zeitlichen Flexibilität und der dreimonatigen Ferienzeit, werden eher selten genannt.

Frauen, die den Lehrerinnenberuf gewählt haben, um Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, müssen bald einsehen, dass der Arbeitsaufwand sehr viel mehr als eine ruhige Vormittagstätigkeit umfasst, die von drei Monaten Urlaub im Jahr unterbrochen wird. Nachdem sie am Vormittag unterrichtet haben, müssen sie am Abend und am Wochenende die nächsten Tage vorbereiten sowie Prüfungsaufgaben erstellen und korrigieren. In den Ferien werden aufwendigere Planungs- und Organisationsaufgaben erledigt oder Weiterbildungskurse besucht. Für viele Frauen ist die Rolle der Erzieherin der eigenen Kinder letztlich nur mit einer Teilzeitbeschäftigung als Lehrerin vereinbar.

Viele LehrerInnen haben schon während ihrer eigenen Schulzeit den Entschluss gefasst, in ihrem späteren Berufsleben Jugendliche zu unterrichten. Andere hingegen haben primär das Fach studiert und das Lehramt nur „dazu genommen“, um einen „sicheren Beruf“ zu erlangen. Für MaturantInnen ist es bei der gegenwärtigen Beschäftigungssituation ratsam, ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule nur dann zu wählen, wenn echtes Interesse am Unterrichten besteht und die Bereitschaft vorhanden ist, die Schwierigkeiten bei der Stellensuche auf sich zu nehmen.

**TIPP**

Bei der Entscheidung für den LehrerInnenberuf sollten die eigenen Schulerinnerungen reflektiert und die Gründe der Berufswahl bewusst gemacht werden. Dabei können folgende Fragen helfen:

- Welche LehrerInnen haben während meiner eigenen Schulzeit mein LehrerInnenbild geprägt?
- Welche Erfahrungen habe ich mit ihnen gemacht?
- Waren Angst oder Freude beim Lernen vorherrschend?
- Inwieweit haben diese Erfahrungen meine Entscheidung für den LehrerInnenberuf beeinflusst?
- Welche Vorstellungen verbinde ich mit meiner beruflichen Zukunft?

**Berufseinstieg**

Während einigen JunglehrerInnen der Einstieg in die Praxis problemlos gelingt, erleben andere eine starke Krise bei der Konfrontation ihres an der Pädagogischen Hochschule konstruierten idealistischen LehrerInnen-Selbstbildes mit der Unterrichtsrealität, den so genannten „Praxischock“. Die häufigsten Probleme, die BerufsanfängerInnen haben, sind Schwierigkeiten mit der Aufrechterhaltung der Disziplin und der Motivation der SchülerInnen, der richtige Umgang mit den Eigenheiten der einzelnen SchülerInnen und deren Eltern sowie die gerechte Leistungsbeurteilung. Verstärkt werden diese Schwierigkeiten durch den Umbruch der Lebenssituation, der oft mit Ortswechsel, Verlust des bisherigen sozialen Netzes und neuen Rollenanforderungen verbunden ist. In dieser Phase der Verunsicherung neigen JunglehrerInnen dazu, sich den Gegebenheiten an ihrem Dienstort anzupassen und die an der Pädagogischen Hochschule erlernten progressiven Unterrichtsmethoden zugunsten von „altbewährten“ Unterrichtsstilen aufzugeben. Unterstützung bei der Umsetzung der neuesten pädagogischen Erkenntnisse finden JunglehrerInnen bei den vielfältigen Bemühungen des Unterrichtsministeriums und verschiedener LehrerInnengruppen, die Einführung neuer Un-

<sup>98</sup> Die Presse (Hg.) (29.2.2008): Lehrer wieder gesucht. In: www.diepresse.com [Im Menüpunkt „Service“/„Archiv“] [10.3.2009].

terrichtsformen, wie fächerübergreifenden Unterricht, Projektunterricht<sup>99</sup> oder soziales Lernen,<sup>100</sup> zu fördern.

Die Stärke des Praxisschocks ist von der Kooperation und der Kommunikation mit anderen LehrerInnen abhängig. Für die BerufseinsteigerInnen, die während ihrer Ausbildung stets von anderen Personen bewertet wurden, sind die PrüferInnenrolle und das Bewerten anderer Menschen völlig ungewohnt. Erst wenn sie die LehrerInnenrolle für sich selbst akzeptieren und auch die unangenehmen Seiten anerkennen, werden sie die notwendige Selbstsicherheit gegenüber den SchülerInnen erlangen.

Um den Praxisschock zu vermeiden, sieht das Studium an den Pädagogischen Hochschulen eine schulpraktische Ausbildung vor. Diese findet während des gesamten Studiums in jedem Semester statt.

### Berufsanforderungen

Neben den spezifischen Anforderungen in den verschiedenen Unterrichtsfächern gibt es eine Reihe von Fähigkeiten, die alle LehrerInnen benötigen. Ein gutes Gedächtnis und eine ausgeprägte Lernfähigkeit sind erforderlich, um sich rasch die Daten und Fakten für den Unterricht einprägen und die Namen der SchülerInnen merken zu können. Für den freien Vortrag im Unterricht ist Redegewandtheit notwendig. Die Organisation und Planung des Unterrichts ist ohne Selbständigkeit und Organisationstalent nicht möglich. Während des Unterrichts werden die psychische Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit der LehrerInnen oft auf die Probe gestellt. Teamfähigkeit ist für die Zusammenarbeit mit den KollegInnen wünschenswert. Für die Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts ist Innovationsfreude (z. B. neue Unterrichtsmethoden, Veränderungen im Lernstoff) unverzichtbar.

LehrerInnen müssen imstande sein, den SchülerInnen klare Grenzen zu setzen, um Erziehungsaufgaben, die teilweise von den Eltern an die Schulen delegiert werden, bewältigen zu können. Sie sind die KonfliktpartnerInnen der SchülerInnen. LehrerInnen müssen während des Unterrichts mit der Unruhe durch eine Schularbeit in der folgenden Stunde, mit Störungen durch ProblemschülerInnen<sup>101</sup> oder durch unbekannte außerschulische Störfaktoren umgehen können. Sie sollen die SchülerInnen einerseits beim Wissenserwerb fördern und andererseits eine leistungsorientierte Selektion vornehmen. Beim Benoten sollen Lehrkräfte gerecht sein, indem sie alle SchülerInnen nach dem gleichen Maßstab bewerten, und zugleich sollen sie auf Einzelschicksale Rücksicht nehmen.

Beim Umgang mit den Eltern, im Umgang mit den Vorgesetzten und bei Konferenzen sind andere soziale Kompetenzen als im Unterricht erforderlich. LehrerInnen brauchen Selbstsicherheit, um für ihre Vorstellung von einem angemessenen Unterricht, die Verantwortung übernehmen und ihren Standpunkt anderen Personen gegenüber vertreten zu können. Kenntnisse des Schulrechts sind notwendig.

Von den meisten LehrerInnen werden sowohl das Aufrechterhalten der Disziplin während des Unterrichts, das Benoten der SchülerInnen, die Verwaltungstätigkeiten als auch der fehlende Rückhalt bei den KollegInnen als besonders belastend empfunden.<sup>102</sup>

99 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2008): Grundsatzverlaß zum Projektunterricht, Wien.

100 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Soziales Lernen. unter: [www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/soziales\\_lernen.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/soziales_lernen.xml) [3.6.2008].

101 Eine Lehrerin sprach im Interview auch von „verhaltensinteressanten“ SchülerInnen.

102 Ulich, Klaus (1996): Beruf LehrerIn. Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Weinheim, Basel.

### Bewerbung um Lehrstellen

Alle AbsolventInnen, die nach Abschluss eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule in den Schuldienst eintreten wollen, sollten auf jeden Fall Anfang Mai die Wiener Zeitung durchsehen, in der alle offenen Planstellen und Karenzvertretungen für das kommende Schuljahr aufgelistet sind. Die Bewerbung muss auf einem speziellen Formular bis 15. Mai beim Stadt- bzw. Landesschulrat abgegeben werden.<sup>103</sup> Die BewerberInnen werden nach bestimmten Kriterien auf Wartelisten gereiht und die zur Verfügung stehenden Plätze nach dem jeweiligen Listenplatz vergeben. Die fünf Kriterien bei der Erstellung der Wartelisten werden vom Ministerium vorgegeben, die Reihenfolge, in der die Kriterien angewendet werden, steht jedoch im Ermessen des jeweiligen Stadt- bzw. Landesschulrates. Ein Kriterium ist die entsprechende Ausbildung, weitere Kriterien sind besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Stellenausschreibung genannt sind, Zusatzqualifikationen sowie die längere Wartezeit.

Beim Kriterium Zusatzqualifikationen werden Angaben über besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die Eignung als LehrerIn mit entsprechenden Unterlagen und Bestätigungen berücksichtigt. Das gleiche gilt für Kommunikationsseminare, Seminare mit gruppenpsychologischen oder therapeutischen Schwerpunkten, Seminare zur Erweiterung der Sprachkompetenz, Auslandsaufenthalte, Informatikausbildungen, sportliche Zusatzqualifikationen. Auch außerschulische Tätigkeiten in der Wirtschaft, in diversen Bildungseinrichtungen, in Volkshochschul- bzw. VHS-Kursen, Mitarbeit in Projekten, journalistische Erfahrungen sowie sonstige Praxiserfahrungen werden in den Entscheidungsprozess miteinbezogen.

Um dem Status des/der beschäftigungslosen Junglehrers/in zu entgehen, übernehmen viele JunglehrerInnen Stunden in der Nachmittagsbetreuung, die jedoch nur mit einer halben Werteinheit honoriert werden, da keine Unterrichtsvorbereitung notwendig ist. In vielen Schulen ist aber auch diese Art der Anstellung mittlerweile kaum möglich, da versucht wird, die angestellten Lehrkörper der jeweiligen Schulen vollständig auszulasten.

Wer den ersten Schritt in den Schuldienst geschafft hat, muss viele freiwillige Zusatzleistungen erbringen, um im folgenden Schuljahr bei der Verteilung der Unterrichtsstunden im Kollegium den nötigen Rückhalt zu finden. In dieser Zeit müssen viele JunglehrerInnen entweder zwischen mehreren Schulen pendeln oder zusätzlich in außerschulischen Tätigkeitsfeldern arbeiten, um ein ausreichendes Einkommen zu haben. Das Ziel der BerufseinsteigerInnen ist, schrittweise immer mehr Stunden im Rahmen eines unbefristeten I L-Vertrages<sup>104</sup> zu erhalten. Mit den Jahren verschiebt sich das Verhältnis von den befristet hin zu den unbefristet zugewiesenen Unterrichtsstunden. Mit Wirksamkeit vom 1.10.2004 entsteht nach sechs Jahren, ab 1.10.2006 nach fünf Jahren der Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Vertrag (I L-Vertrag) mit allen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorteilen.

In problematischen Fächern kann langfristig nur dann eine feste Anstellung erhofft werden, wenn an einer Schule im LehrerInnenkollegium eine günstige Konstellation gegeben ist, wie zum Beispiel die Möglichkeit, für vier Jahre eine Karenzvertretung und dann eine durch Pensionierung freigewordene Stelle zu übernehmen. Die Unterstützung durch die KollegInnen ist der wichtigste Erfolgsfaktor.

103 In manchen Jahren wird der Bewerbungszeitraum auf den 15. bis 30. Mai verlegt.

104 Die Begriffe I L- und II L-VertragslehrerIn werden im Kapitel 6 im Kontext des Besoldungsrechts erklärt.

Bei den konfessionellen Privatschulen gibt es unabhängig von den Wartelisten eine Chance auf Anstellung, da deren DirektorInnen bei der KandidatInnenauswahl autonom sind.

Für flexible und reiseffreudige JunglehrerInnen besteht die Möglichkeit regionale Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt für LehrerInnen<sup>105</sup> auszunützen. Besonders zu bemerken ist diese Tatsache in Niederösterreich und Tirol, da in entlegenen ländlichen Gebieten noch einige Stellen zu besetzen wären, so die Sprecher der Landesschulräte dieser Bundesländer.

### **Bewerbung um eine Beschäftigung außerhalb der Schule**

Ein großer Beschäftigungsbereich außerhalb der Schule ist vor allem für PflichtschullehrerInnen der gesamte Bereich des „Nachhilfeunterrichts“. Viele angehende LehrerInnen arbeiten bereits während des Studiums als LernbetreuerInnen bzw. NachhilfelehrerInnen und führen diese Tätigkeit als Überbrückung bis zu einer Anstellung weiter.

Ausweichmöglichkeiten sind verschiedene Erziehertätigkeiten in Tagesschulheimen, Horten oder Internaten.

### **Berufsverlauf**

Sobald ein/e LehrerIn einen vollen I L-Vertrag mit 20 unbefristet zugeteilten Wochenstunden erreicht hat, kann um die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis als Beamter/-in angesucht werden. Seit 1996 besteht jedoch ein Aufnahmestopp im öffentlichen Bereich, so dass bereits viele LehrerInnen auf ihre Pragmatisierung warten. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ist zunächst provisorisch und damit kündbar. Nach einer sechsjährigen Bundesdienstzeit, wobei Vordienstzeiten eingerechnet werden, besteht ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung, das bedeutet, der/die LehrerIn ist unkündbar und kann nur noch durch ein Disziplinarverfahren entlassen werden. Die früheren schulfesten Lehrstellen, die einen Versetzungsschutz bieten sollten, gibt es seit September 2007 bei den BundeslehrerInnen und ab September 2008 bei den LandeslehrerInnen nicht mehr.<sup>106</sup> Falls der/die LehrerIn nicht bereits mit 55 Jahren in den Vorruhestand geht, tritt er/sie im 65. Lebensjahr in den eigentlichen Ruhestand.

### **Burn-Out Syndrom bei LehrerInnen**

Einige LehrerInnen sind nach längeren Dienstzeiten vom so genannten Burn-out-Syndrom<sup>107</sup> betroffen, bei dem sich die betreffende Person vom LehrerInnenberuf ausgebrannt fühlt und meist unter psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung, Depression oder Schlaflosigkeit leidet. Dieses Phänomen hat vielfältige Ursachen.

Als Ursache für das vermehrte Auftreten von Burn-outs im LehrerInnenberuf gibt es zwei gegengleiche Erklärungsströmungen. Einerseits ist ein wichtiger Faktor die Instrumentalisierung der eigenen Person im Lehrberuf. Um wirkungsvoll unterrichten zu können, müssen LehrerInnen sich selbst in den Unterricht einbringen. Besonders wenn sie bei den SchülerInnen Nähe und Anerkennung suchen, sind sie gefährdet. Mit viel Engagement versuchen sie es besser als andere LehrerInnen zu

machen, scheitern aber daran, dass sie selbst mit ihren eigenen Bedürfnissen unbeachtet bleiben. Am Anfang steht der Idealismus, der zur freiwilligen Überlastung führt. Dann kommt bei ausbleibender Belohnung die Erschöpfung, die durch zunehmende Desillusionierung ersetzt wird. Der innere Rückzug vom sozialen Leben an der Schule setzt ein. Die innere Enttäuschung führt zur Selbstisolation, zum Vertrauensverlust und den oben genannten psychosomatischen Reaktionen. In fortgeschrittenen Fällen ist eine fachkundige Intervention unerlässlich. Nur wenn LehrerInnen realistische Wege finden, um ihr Bedürfnis nach Anerkennung zu stillen, werden sie in ihrem Beruf Zufriedenheit erlangen. Aber auch ein Lautstärkenspitzwert von bis zu 86 Dezibel im Klassenzimmer sowie Stimmprobleme aufgrund der Überbelastung der Stimmbänder zählen zu den Burn-out-Symptomen.<sup>108</sup>

Auf der anderen Seite steht die Annahme, dass das Burn-out-Potenzial vor allem bei den unmotivierten LehrerInnen sehr hoch ist. Grund für die Demotivation ist, dass schon die Studienwahl als Notlösung herangezogen wird. Die Zeitschrift Focus schreibt, dass jede/r vierte LehrerIn eigentlich nie LehrerIn werden wollte, sondern den Beruf nur aufgrund der Familienfreundlichkeit gewählt hat.<sup>109</sup>

Als wirkungsvolle Vorbeugemaßnahme gegen das Burn-out haben sich in vielen Untersuchungen das Gespräch sowie der gegenseitige Erfahrungsaustausch und die Kooperation zwischen den KollegInnen erwiesen. Eine sinnvolle Ergänzung ist die Supervision, bei der LehrerInnen mit therapeutisch ausgebildeten KollegInnen die beim Unterricht auftretenden Probleme regelmäßig und ausführlich besprechen können.

Die Situation der LehrerInnen wird entscheidend durch das Klima an ihrer Schule beeinflusst, das von der Zusammenarbeit und Gesprächsbereitschaft der LehrerInnen, von dem Führungsstil des/der DirektorIn und der Schulgröße abhängt. In Schulen mit schlechtem Schulklima können LehrerInnen mit den KollegInnen nicht über ihre Probleme oder Erfolge beim Unterrichten sprechen. Zur Verbesserung des Schulklimas wird soziales Lernen, Teamarbeit und die Durchführung von „Schulinterner LehrerInnenfortbildung“ (Schilf) gefördert, um den LehrerInnen Gelegenheit zu geben, auf eine neue Art und Weise miteinander in Kontakt zu treten.

LehrerInnen, die mit den Berufsbelastungen nicht zu Recht kommen, können sich an ein LehrerInnenberatungszentrum oder an eine der Schulpsychologischen Beratungsstellen der Stadt-/Landesschulräte wenden. Sie erhalten dort Beratung durch fachkundige PsychologInnen und TherapeutInnen. So umfasst z. B. das Angebot des LehrerInnenberatungszentrums in Wien: Supervision für Einzelpersonen, Teams und Gruppen; Projektbegleitung; Beratung in Fragen des Schulalltags; Einzelgespräche sowie Krisenintervention für LehrerInnen und ErzieherInnen bei persönlichen Problemen.

### **Psychologische Erkenntnisse über den Berufsverlauf von LehrerInnen**

Im Rahmen der wissenschaftlichen Erforschung der Berufsbiographien von LehrerInnen<sup>110</sup> wurde eine Reihe von psychologischen Erkenntnissen über den Berufsverlauf gesammelt und daraus

<sup>105</sup> Siehe Kapitel 5: Beschäftigungssituation.

<sup>106</sup> Vgl. Die Presse, 28. Juni 2007, diepresse.com/home/politik/innenpolitik/313509/print.do

<sup>107</sup> Hannelore Knauder: Burn-Out im Lehrberuf. Graz 1996.

<sup>108</sup> www.zeit.de/2008/10/C-Lehrer-10-Fragen [18.3.2008].

<sup>109</sup> www.focus.de/schule/lehrerzimmer/schulpraxis [18.3.2008].

<sup>110</sup> Die folgenden Forschungsergebnisse wurden einem Überblicksartikel von E. Terhart entnommen: „LehrerIn werden – LehrerIn bleiben: Berufsbiographische Perspektiven.“ In Mayr, J. (Hg.): LehrerIn werden. Innsbruck 1994, Seite 17–46.

Modelle gebildet. Ein idealtypisches Modell beschreibt die Entwicklung der Handlungskompetenz bei LehrerInnen in drei Stufen. Auf der ersten Stufe bemüht sich der/die AnfängerIn, im Klassenzimmer zu „überleben“ und mit seinen/ihren eigenen Unsicherheiten zurechtzukommen. Auf der zweiten Stufe ist die Lehrperson fähig, die Situation im Klassenzimmer zu beherrschen und zu gestalten. Auf der dritten und letzten Stufe, die nicht von allen erreicht wird, ist der/die LehrerIn in der Lage, über die Unterrichtsroutine hinaus auf die individuellen Interessen und Probleme der SchülerInnen einzugehen.

Ein Verlaufsmuster, das denen einiger anderer Berufe ähnlich ist, haben verschiedene Untersuchungen ergeben: Nach der erfolgreichen Bewältigung des Berufsalltags werden zunehmend Themen aus anderen Lebensbereichen wichtig. Im Beruf wird das Interesse auf den engen Arbeitsbereich eingeschränkt, der den Lebensunterhalt sichert. Am Ende der Berufslaufbahn wird eine positive Hinausentwicklung aus dem Beruf durch Hinwendung zu privaten Lebenszielen erstrebt.

Ein weiteres Modell beschreibt die Abfolge der zentralen Themen im beruflichen Werdegang der LehrerInnen. Nachdem der Berufseinstieg überstanden wurde, tritt im 4. bis 6. Berufsjahr die Phase der Stabilisierung ein, in der die Anfängerprobleme überwunden und der/die LehrerIn seine/ihre LehrerInnenpersönlichkeit gefestigt hat. Im 7. bis 18. Berufsjahr beginnt für die LehrerInnen entweder eine Phase der Innovationen oder eine Phase der Selbstzweifel und der Neubewertung des Berufes. Die LehrerInnen mit Selbstzweifeln können die Krise entweder lösen, indem sie frischen Wind in ihren Berufsalltag hineinlassen, oder sie erstarren in der passiven Haltung, dass an den gegebenen Umständen nichts geändert werden kann und entwickeln einen Konservatismus, der in späteren Jahren in Bitterkeit umschlagen kann.

LehrerInnen, die sich für eine frische Brise im Unterricht und im Berufsleben entscheiden, schließen sich meist den InnovatorInnen an und tragen gemeinsam mit diesen die Weiterentwicklung der Schulen und des Unterrichts. In späteren Jahren entwickelt diese Gruppe eine ruhige Gelassenheit und Zufriedenheit. In der Regel haben diese LehrerInnen neben ihrem Beruf auch eine Vielzahl anderer Interessen und Lebensbereiche, die sie stets sorgfältig gepflegt haben und die ihnen in beruflichen Krisenzeiten den notwendigen Ausgleich und Erholung ermöglicht haben.

### Aufstiegsmöglichkeiten

An den BHS/BMS ist für LehrerInnen eine Karriere als AbteilungsleiterIn oder Fachvorstand möglich. In allen Schulen können LehrerInnen im Rahmen der Schulverwaltung als AdministratorInnen die notwendigen Erfahrungen sammeln, um sich später an einer anderen Schule als DirektorIn zu bewerben.

Für eine Laufbahn im Verwaltungsbereich werden im besonderen Durchsetzungsvermögen, Management- und Teamfähigkeit gefordert. Neben dem Erfüllen eines neuen Anforderungsprofils ist zumeist auch ein erhebliches Engagement in der Personalvertretung oder in einer Gewerkschaftsfraktion notwendig. Die sozialen Aktivitäten verbessern die eigene Stellung im Lehrkörper und eröffnen zugleich Kontaktmöglichkeiten zu Personen auf höheren Hierarchieebenen.

Im Pflichtschulbereich bieten Pädagogische Hochschulen, Pädagogische Institute und mitunter auch Universitäten zahlreiche Zusatzqualifikationen und -ausbildungen an (z. B. Montessoripäd-

agogik, individuelles Lesen- und Schreiben-Lernen, TurnlehrerIn, EnglischlehrerIn, Schwerpunkt bildnerisches Gestalten). Die Ausbildung zum/zur SprachlehrerIn ist ebenfalls möglich.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit an die pädagogische Bachelorausbildung einen Master anzuschließen.

LehrerInnen können ihre Zuständigkeit erweitern, indem sie als Mitglieder von Lehrplan- oder Schulbuchbegutachtungskommissionen oder als ReferentInnen an den Stadt- bzw. Landesschulrat berufen werden. Das Engagement als LeiterIn einer Arbeitsgemeinschaft der LehrerInnenfortbildung kann zu einer Unterrichtstätigkeit am zuständigen Pädagogischen Institut (Pädagogischen Hochschule) führen. Neben ihrer Tätigkeit an der Schule können LehrerInnen einige Stunden an einer Pädagogischen Hochschule lehren.

### Einkommenssituation

LehrerInnen werden befristet oder unbefristet angestellt und nach einem einheitlichen Schema entlohnt, welches dem anderer Vertragsbediensteter oder A-Beamten im Bundesdienst vergleichbar ist. Eine volle Lehrverpflichtung umfasst 20 Wochenstunden.

Am Beginn der Laufbahn erhalten I L-VertragslehrerInnen<sup>111</sup> (Entlohnungsschema I L) mit Universitätsabschluss (Entlohnungsgruppe 11) in der ersten Entlohnungsstufe bei einem vollen Lehrauftrag von 20 Wochenstunden ca. 2035,7 Euro brutto monatlich. Dieser Betrag kann am Ende der VertragslehrerInnenlaufbahn auf maximal ca. 4.741,6 Euro brutto anwachsen.<sup>112</sup> Alle zwei Jahre rücken LehrerInnen in die nächste Gehaltsstufe vor. Falls sie nicht durch Anrechnungszeiten (z. B. Präsenzdienst, Zivildienst, Tätigkeiten im Bundesdienst) höher eingestuft werden, müssen sie auf der ersten Entlohnungsstufe beginnen. LehrerInnen der wissenschaftlich-künstlerischen Fächer sind etwas schlechter gestellt als ihre KollegInnen der Entlohnungsgruppe 11. Mit Matura und Universitätsabschluss fallen sie in die Entlohnungsgruppe I2a2 und erhalten ca. 1.851,2 Euro brutto auf der untersten Gehaltsstufe.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt im Pflichtschulbereich liegt zwischen 1.400 und 1.500 Euro brutto pro Monat.

Die Gehaltstabelle für pragmatisierte LehrerInnen ähnelt der, der VertragslehrerInnen mit dem Unterschied, dass die Entlohnungsgruppen als Verwendungsgruppen bezeichnet und mit Großbuchstaben gekennzeichnet werden. LehrerInnen an Pädagogischen Hochschulen gehören der Verwendungsgruppe LPA an (unterste Gehaltsstufe 2159,5 Euro brutto monatlich), LehrerInnen mit Universitätsabschluss (Lehramt) werden der Verwendungsgruppe L1 (unterste Gehaltsstufe 1.988,5 Euro brutto monatlich) zugeordnet, LehrerInnen der wissenschaftlich-künstlerischen Fächer mit Matura der Verwendungsgruppe L2a2 (unterste Gehaltsstufe 1775,8 Euro brutto monatlich).<sup>113</sup>

Die gehaltenen Unterrichtsstunden werden je nach Unterrichtsgegenstand in neun verschiedene Lehrverpflichtungsgruppen eingestuft und in Werteinheiten umgerechnet. Bei einer vollen Lehrverpflichtung muss ein/e LehrerIn zumindest 20 Werteinheiten erbringen. Eine Unterrichtsstunde

<sup>111</sup> Die Symbole I L (sprich eins L) und II L (sprich zwei L) dienen im Besoldungsrecht der LehrerInnen der Unterscheidung von unbefristet angestellten VertragslehrerInnen und VertragslehrerInnen mit einer Karenzvertretung oder vorübergehenden Verwendung.

<sup>112</sup> Vgl. Kollektivvertrag ab 1. Jänner 2008: [www.oeli-ug.at/fileadmin/servicePDF/DRS08.pdf](http://www.oeli-ug.at/fileadmin/servicePDF/DRS08.pdf), Seite 66.

<sup>113</sup> Vgl. ebenda.

in Deutsch, Mathematik oder Französisch wird mit 1,17 Werteinheiten bewertet, eine Stunde im Fach Werkerziehung oder Kunstgeschichte mit 0,91 Werteinheiten. Für vollbeschäftigte LehrerInnen entstehen Mehrdienstleistungsstunden, sobald sie mehr als die erforderlichen 20 Werteinheiten unterrichten. Jede zusätzliche Werteinheit wird mit 6,43 % des jeweiligen Monatsbezuges entlohnt.

Bei der gegebenen Beschäftigungssituation sind die meisten JunglehrerInnen als II L-VertragslehrerInnen beschäftigt, das heißt, sie unterrichten nur einige Stunden bzw. als Karenzvertretung. Bei ihnen wird das Entlohnungsschema II L angewendet, bei dem jede geleistete Jahreswochenstunde einem bestimmten Eurobetrag entspricht. Je nach Lehrverpflichtungsgruppe wird ein unterschiedlicher Betrag verrechnet, zum Beispiel für eine Deutschstunde in einer AHS oder BMHS ca. 1.600 Euro und für eine Geschichtsstunde rund 1.400 Euro pro Schuljahr. Die Bruttobeträge werden addiert und durch 12 oder 10 dividiert, wodurch sich das Monatsgehalt ergibt. Im Unterschied zum Entlohnungsschema I L gibt es im Entlohnungsschema II L keine Entlohnungsstufen und damit auch keine Gehaltssteigerungen durch Vorrückungen.

LehrerInnen, die in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigt sind, erhalten in etwa zwischen 20 und 30 Euro je Unterrichtseinheit (50 Minuten). Das Monatsgehalt errechnet sich aus den monatlich vereinbarten Unterrichtsstunden mal dem Stundensatz.

Nach Angaben von LehramtsabsolventInnen liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppe beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:

Nettogehalt bei Jobeinstieg bzw. in den ersten 2 Jahren in der Privatwirtschaft	
11 % bis	500 Euro
56 % zwischen	501 und 1.000 Euro
22 % zwischen	1.001 und 1.500 Euro
11 % zwischen	1.501 und 2.000 Euro

Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich, Wien 2004

## 6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

### Berufsbezeichnungen

LandeslehrerInnen sind zur Führung eines Amtstitels berechtigt. Der/Die LandeslehrerIn des Ruhestandes ist berechtigt, den Amtstitel zu führen, zu dessen Führung er im Zeitpunkt der Versetzung oder des Übertrittes in den Ruhestand berechtigt war. Er/Sie hat dabei dem Amtstitel den Zusatz „im Ruhestand“ („i.R.“) hinzuzufügen.

Die genaue Zuweisung der Amtstitel für LandeslehrerInnen ist auf der Homepage des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur nachzulesen ([www.bmukk.gv.at/schulen/lehrdr/gesetz\\_verordnungen/ldg\\_02.xml#55](http://www.bmukk.gv.at/schulen/lehrdr/gesetz_verordnungen/ldg_02.xml#55)).

Die LeiterInnen einer Schule tragen den Amtstitel DirektorIn, Führungskräfte an den Pädagogischen Hochschulen führen den Titel AbteilungsleiterIn, an den BHS werden die Titel Abteilungsvorstand oder Fachvorstand vergeben. An höheren Internatsschulen des Bundes ist für Führungskräfte der Amtstitel ErziehungsleiterIn üblich.

Aufgrund von Verdiensten um die Republik Österreich im Verlauf seiner/ihrer langjährigen Berufslaufbahn kann der Bundespräsident an LehrerInnen folgende Berufstitel verleihen: Hofrat/-rätin (HR), Regierungsrat/-rätin, Oberstudienrat/-rätin (OStR), Studienrat/-rätin (StR), Oberschulrat/-rätin (OSR), Schulrat/-rätin. Bei einer Namensnennung wird zuerst der Amtstitel, dann der Berufstitel, der akademische Grad und zum Abschluss der Familienname genannt, zum Beispiel Frau Direktorin Hofrätin Dr. Lieselotte Beispiel.

### Berufsorganisationen

Die ÖVP-nahen LehrerInnen sind im Berufsverband Österreichische Professoren-Union (ÖPU; [www.oepu.at](http://www.oepu.at)) im Rahmen des ÖAAB (Österreichischer Arbeiter- und Angestelltenbund der ÖVP; [www.oaab.com](http://www.oaab.com)) sowie im Verein christlicher Lehrer (VCL; [www.vcl-oe.at](http://www.vcl-oe.at)) zusammengeschlossen. In der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) werden sie von der FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) vertreten.

Von der ÖPU hat sich der VdPÖ (Verband der Professoren Österreichs; [www.vdpoe.at](http://www.vdpoe.at)) abgespalten, der sich als parteifrei bezeichnet.

Die SPÖ-nahen LehrerInnen sind in der Lehrerabteilung des BSA (Bund sozialistischer Akademiker; [www.bsa.at/new/bsa](http://www.bsa.at/new/bsa)) sowie im Zentralverein der Wiener PflichtschullehrerInnen (ZV; [www.bsa.at/new/bsa](http://www.bsa.at/new/bsa)) zusammengeschlossen. In der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst werden sie von der FSG (Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter) vertreten.

Aus Kritik am Proporzsystem haben sich zahlreiche LehrerInnen in der ÖLI (Österreichischen LehrerInneninitiative; [www.eduhi.at/verein/kreidekreis/Entwurf](http://www.eduhi.at/verein/kreidekreis/Entwurf)) einer überparteilichen Interessensvertretung zusammengeschlossen. Diese Gruppierung wird in den Bundesländern als LehrerInneninitiative des jeweiligen Landes bezeichnet, zum Beispiel in Wien als WILI (Wiener LehrerInneninitiative). In der Gewerkschaft werden sie von den UG (Unabhängige GewerkschafterInnen) vertreten.

### Berufsvertretungen

Grundsätzlich können LehrerInnen Auskünfte und Beratungsleistungen der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) in Anspruch nehmen. Beamtete LehrerInnen sind allerdings nicht Mitglieder der AK. Im Rahmen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) besteht eine Bundessektion für AHS- und eine für BMHS-LehrerInnen, die jeweils in Landessektionen gegliedert sind. In den Dienststellen werden die Mitglieder durch den Gewerkschaftlichen Betriebsausschuss (GBA) vertreten.

An den Schulen werden aufgrund des Personalvertretungsgesetzes alle vier Jahre entsprechend der Anzahl der DienstnehmerInnen drei oder mehr PersonalvertreterInnen gewählt, die zusammen den Dienststellenausschuss (DA) bilden und der Dienststellenversammlung (DV) verantwortlich sind. Gegenüber dem Landes- bzw. Stadtschulrat werden die LehrerInnen vom Fachausschuss (FA) des jeweiligen Bundeslandes, gegenüber dem BMUKK vom Zentralausschuss (ZA) vertreten. Der Landes- bzw. Stadtschulrat ist die Schulbehörde erster Instanz, das BMUKK die Schulbehörde zweiter und letzter Instanz. Im Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) wird der Lehrkörper durch den/die DirektorIn und drei LehrervertreterInnen repräsentiert. Der Schulgemeinschaftsausschuss ist im Rahmen der Schulautonomie mit verschiedenen Entscheidungen betraut und wird auch mit Schüler- und ElternvertreterInnen besetzt.

## 7 Adressen

### 7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

<b>Arbeitsmarktservice Burgenland</b> Permaystraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at	<b>Arbeitsmarktservice Steiermark</b> Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.steiermark@ams.at
<b>Arbeitsmarktservice Oberösterreich</b> Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at	<b>Arbeitsmarktservice Tirol</b> Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at
<b>Arbeitsmarktservice Kärnten</b> Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at	<b>Arbeitsmarktservice Vorarlberg</b> Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
<b>Arbeitsmarktservice Niederösterreich</b> Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at	<b>Arbeitsmarktservice Wien</b> Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.wien@ams.at
<b>Arbeitsmarktservice Salzburg</b> Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.salzburg@ams.at	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen:  <b>www.ams.at</b>

### 7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

<b>BIZ im Burgenland</b>	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
<b>BIZ in Kärnten</b>	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
<b>BIZ in Niederösterreich</b>	
Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 Uhr	Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	St. Pölten Tel.: 02742 309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

<b>BIZ in Oberösterreich</b>	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 Uhr
<b>BIZ in Salzburg</b>	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 Uhr	
<b>BIZ in der Steiermark</b>	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

<b>BIZ in Tirol</b>	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903-200 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–15 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
<b>BIZ in Vorarlberg</b>	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
<b>BIZ in Wien</b>	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

### 7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<b>Burgenland</b> Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	<b>Steiermark</b> Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
<b>Kärnten</b> Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akkt.n.at	<b>Tirol</b> Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

<b>Niederösterreich</b> Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	<b>Vorarlberg</b> Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
<b>Oberösterreich</b> Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akoee.at	<b>Wien</b> Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
<b>Salzburg</b> Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: <a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>

## 7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

<b>Wirtschaftskammer Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: <a href="http://www.wko.at/bgld">www.wko.at/bgld</a> E-Mail: <a href="mailto:wkbgld@wkbgld.at">wkbgld@wkbgld.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: <a href="http://www.wko.at/stmk">www.wko.at/stmk</a> E-Mail: <a href="mailto:office@wkstmk.at">office@wkstmk.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: <a href="http://www.wko.at/ktn">www.wko.at/ktn</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wkk.or.at">wirtschaftskammer@wkk.or.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Tirol</b> Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: <a href="http://www.wko.at/tirol">www.wko.at/tirol</a> E-Mail: <a href="mailto:office@wktiro.at">office@wktiro.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Niederösterreich</b> Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: <a href="http://www.wko.at/noe">www.wko.at/noe</a> E-Mail: <a href="mailto:wknoe@wknoe.at">wknoe@wknoe.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Vorarlberg</b> Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: <a href="http://www.wko.at/vlbg">www.wko.at/vlbg</a> E-Mail: <a href="mailto:praesidium@wkv.at">praesidium@wkv.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Oberösterreich</b> Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: <a href="http://www.wko.at/ooe">www.wko.at/ooe</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wkoee.at">wirtschaftskammer@wkoee.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Wien</b> Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: <a href="http://www.wko.at/wien">www.wko.at/wien</a> E-Mail: <a href="mailto:postbox@wkw.at">postbox@wkw.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Salzburg</b> Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: <a href="http://www.wko.at/sbg">www.wko.at/sbg</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wks.at">wirtschaftskammer@wks.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Österreich</b> Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: <a href="http://www.wko.at">www.wko.at</a> E-Mail: <a href="mailto:callcenter@wko.at">callcenter@wko.at</a>

## 7.5 WIFIs

<b>WIFI Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907–2000 E-Mail: <a href="mailto:info@bgld.wifi.at">info@bgld.wifi.at</a>	<b>WIFI Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: <a href="mailto:info@stmk.wifi.at">info@stmk.wifi.at</a>
<b>WIFI Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: <a href="mailto:wifi@wifikaernten.at">wifi@wifikaernten.at</a>	<b>WIFI Tirol</b> Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905–7777 E-Mail: <a href="mailto:info@wktirol.at">info@wktirol.at</a>
<b>WIFI Niederösterreich</b> Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: <a href="mailto:office@noe.wifi.at">office@noe.wifi.at</a>	<b>WIFI Vorarlberg</b> Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: <a href="mailto:Anmeldung@vlbg.wifi.at">Anmeldung@vlbg.wifi.at</a>
<b>WIFI Oberösterreich</b> Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: <a href="mailto:kundenservice@wifi-ooe.at">kundenservice@wifi-ooe.at</a>	<b>WIFI Wien</b> Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: <a href="mailto:infocenter@wifiwien.at">infocenter@wifiwien.at</a>
<b>WIFI Salzburg</b> Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: <a href="mailto:info@sbg.wifi.at">info@sbg.wifi.at</a>	<b>WIFI Österreich</b> Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: <a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>

## 8 Literatur

### 8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

#### Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – [www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung

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

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

#### AMS Österreich – Downloads unter [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

#### Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

#### Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus

sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn

Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

#### Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – [www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at)

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

#### Studien- und Karriereführer

3S (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien

3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien

3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

### 8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/praxismappe">www.ams.at/praxismappe</a>
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	<a href="http://www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf">www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf</a>
Infoblatt Europaweite Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf">www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf</a>
E-Jobroom des AMS	<a href="http://www.ams.at/ejobroom">www.ams.at/ejobroom</a>
Stelleninserat erstellen	<a href="http://www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf">www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf</a>
AMS-Bewerbungcoach	<a href="http://www.ams.at/bewerbungcoach">www.ams.at/bewerbungcoach</a>

#### 8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik	<a href="http://www.ams.at/sfa">www.ams.at/sfa</a> (Angebote für Frauen) <a href="http://www.ams.at/frauen">www.ams.at/frauen</a>
Die andere Laufbahn	
Perspektive Beruf	
Zurück in den Beruf	
Services	
Beihilfen und Förderungen	
AMS-Angebote für Frauen	
Frauen mit Zukunft	
Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	

#### 8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen?	<a href="http://www.ams.at/sfa">www.ams.at/sfa</a> (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere	
Zugangsberechtigungen	
Kontakt: Wohin wenden?	
Das Höchstzahlenmodell	
Information für neue EU-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	<a href="http://www.ams.at/sfa">www.ams.at/sfa</a> (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

## 9 Links

### 9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	<a href="http://www.univie.ac.at">www.univie.ac.at</a>
Universität Graz	<a href="http://www.kfunigraz.ac.at">www.kfunigraz.ac.at</a>
Universität Innsbruck	<a href="http://www.uibk.ac.at">www.uibk.ac.at</a>
Universität Salzburg	<a href="http://www.sbg.ac.at">www.sbg.ac.at</a>
Universität Linz	<a href="http://www.uni-linz.ac.at">www.uni-linz.ac.at</a>
Universität Klagenfurt	<a href="http://www.uni-klu.ac.at">www.uni-klu.ac.at</a>
Technische Universität Wien	<a href="http://www.tuwien.ac.at">www.tuwien.ac.at</a>
Technische Universität Graz	<a href="http://www.tugraz.at">www.tugraz.at</a>
Universität für Bodenkultur Wien	<a href="http://www.boku.ac.at">www.boku.ac.at</a>
Wirtschaftsuniversität Wien	<a href="http://www.wu-wien.ac.at">www.wu-wien.ac.at</a>
Montanuniversität Leoben	<a href="http://www.unileoben.ac.at">www.unileoben.ac.at</a>
Medizinische Universität Wien	<a href="http://www.meduniwien.ac.at">www.meduniwien.ac.at</a>
Medizinische Universität Graz	<a href="http://www.meduni-graz.at">www.meduni-graz.at</a>
Medizinische Universität Innsbruck	<a href="http://www.i-med.ac.at">www.i-med.ac.at</a>
Veterinärmedizinische Universität Wien	<a href="http://www.vu-wien.ac.at">www.vu-wien.ac.at</a>
Akademie der Bildenden Künste in Wien	<a href="http://www.akbild.ac.at">www.akbild.ac.at</a>
Universität für Angewandte Kunst in Wien	<a href="http://www.angewandte.at">www.angewandte.at</a>
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	<a href="http://www.mdw.ac.at">www.mdw.ac.at</a>
Universität für Musik und Darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	<a href="http://www.moz.ac.at">www.moz.ac.at</a>
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	<a href="http://www.kug.ac.at">www.kug.ac.at</a>
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	<a href="http://www.khs-linz.ac.at">www.khs-linz.ac.at</a>
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	<a href="http://www.donau-uni.ac.at">www.donau-uni.ac.at</a>
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	<a href="http://www.univ.cc">www.univ.cc</a>

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	<a href="http://ww.bruckneruni.at">ww.bruckneruni.at</a>
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	<a href="http://www.ktu-linz.ac.at">www.ktu-linz.ac.at</a>
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	<a href="http://www.pmu.ac.at">www.pmu.ac.at</a>
PEF Privatuniversität für Management	<a href="http://www.pef.at">www.pef.at</a>
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	<a href="http://www.umat.at">www.umat.at</a>
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	<a href="http://www.ndu.ac.at">www.ndu.ac.at</a>
Privatuniversität Konservatorium Wien	<a href="http://www.konservatorium-wien.ac.at">www.konservatorium-wien.ac.at</a>
Sigmund Freud Privatuniversität	<a href="http://www.sfu.ac.at">www.sfu.ac.at</a>
Webster University Vienna	<a href="http://www.webster.ac.at">www.webster.ac.at</a>

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> <a href="http://www.ams-forschungsnetzwerk.at">www.ams-forschungsnetzwerk.at</a>
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	<a href="http://www.bmwf.gv.at">www.bmwf.gv.at</a> <a href="http://www.studienwahl.at">www.studienwahl.at</a>
Studien Wegweiser Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	<a href="http://www.wegweiser.ac.at">www.wegweiser.ac.at</a>
Akademisches Portal Österreich Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	<a href="http://www.portal.ac.at">www.portal.ac.at</a>
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	<a href="http://www.fh-plattform.at">www.fh-plattform.at</a>
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	<a href="http://www.oead.at">www.oead.at</a>
Studienbeihilfenbehörde Überblick über Studienfördermöglichkeiten	<a href="http://www.stipendium.at">www.stipendium.at</a>
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	<a href="http://www.stipendienrechner.at">www.stipendienrechner.at</a>
Dualer Studienführer Informationen zum berufs begleitenden Studium	<a href="http://www.dualerstudienfuehrer.at">www.dualerstudienfuehrer.at</a>
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	<a href="http://www.oew.ac.at">www.oew.ac.at</a>
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	<a href="http://www.studieren.at">www.studieren.at</a>

## 9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

<b>Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS)</b> Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	<b>International College of Tourism and Management (ITM)</b> Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---	--

## 9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdiagnostik.at

## 9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	---------------

## 9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	www.bmwfj.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaft“ – „Unternehmensgründung“)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

## 9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“) Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Piswaenger	www.pendlpiswaenger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	www.plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com

MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com
it-jobs/sales-jobs/executive-jobs	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

## 9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

BFI Österreich – Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung – Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA – Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform – Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pffikus.at
Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank	http://weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk – Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) – Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung – Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Fördermöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforums Oberösterreich zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bukeb.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung	
Die AMS Förderung – Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF – Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer – 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschnitt Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschnitt.at
Tiroler Bildungsförderung – Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung – Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

## 9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

<b>Arbeitsmarktservice Österreich</b> Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen
<b>abz.austria</b> Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
<b>Initiative „Die Industrie ist weiblich“</b> Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
<b>Kinderbetreuung</b> Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
<b>Lindlpower Personalmanagement</b> Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindlpower.com
<b>NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen</b> Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

## 9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

<b>Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen</b> Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
<b>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)</b> Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	www.arbeiterkammer.at
<b>Bildungsberatung WIFI</b> Beratungsgespräche und psychologische Tests	www.wifi.at
<b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS</b> Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	www.ams.at/biz
<b>Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen</b> Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen; Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

## Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge