



Arbeitsmarktservice
Österreich
ABI / Arbeitsmarktforschung
und Berufsinformation

Ingrid Putz, Brigitte Mosberger, Thomas Kreiml,
Isabella Kaupa, Eva Denkmayr

Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen

Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen
der Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin,
Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und
Veterinärmedizin

Wien, Jänner 2008

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI

www.ams-forschungsnetzwerk.at

A-1200 Wien, Treustraße 35 – 43

Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen.

**Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der
Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin,
Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und
Veterinärmedizin**

Endbericht.

Wien, Jänner 2008



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	9
2	Einleitung	11
3	Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertungen	13
	3.1 Der Arbeitsmarkt für UNI-AbsolventInnen.....	13
	3.2 UniversitätsabsolventInnen.....	29
	3.3 Der Berufseinstieg von UNI-AbsolventInnen.....	35
	3.4 Karriereverlauf	47
	3.5 Unterschied zu FH-AbsolventInnen	50
4	Empirische Untersuchung	54
	4.1 Hinweise zu den Methoden und zur Erhebung	54
5	Geschichte.....	57
	5.1 Ausbildungsverlauf.....	57
	5.2 Berufseinstieg	59
	5.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit	65
	5.4 Zufriedenheit	70
	5.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen..	72
	5.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven	73
	5.7 Empfehlungen der ExpertInnen für Studierende und AbsolventInnen.....	75
	5.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt	76
	5.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	77
6	Humanmedizin	78
	6.1 Ausbildungsverlauf.....	78
	6.2 Berufseinstieg	80
	6.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit	91
	6.4 Zufriedenheit	96
	6.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen..	98
	6.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven	98
	6.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen	100
	6.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt	100
	6.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	101
7	Rechtswissenschaften.....	102
	7.1 Ausbildungsverlauf.....	102
	7.2 Berufseinstieg	104
	7.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit	111
	7.4 Zufriedenheit	116
	7.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen	118
	7.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven	118
	7.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen	120
	7.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt	121
	7.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	121

8	Translationswissenschaft.....	123
8.1	Ausbildungsverlauf	124
8.2	Berufseinstieg	125
8.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit	132
8.4	Zufriedenheit	139
8.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen	140
8.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven	140
8.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen	142
8.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt	143
8.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	145
9	Veterinärmedizin	147
9.1	Ausbildungsverlauf	147
9.2	Berufseinstieg	150
9.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit	158
9.4	Zufriedenheit	165
9.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen	167
9.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven	167
9.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen	169
9.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt	170
9.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	171
10	Vergleichende Zusammenfassung	173
10.1	Studienmotive	173
10.2	Berufseinstieg	174
10.3	Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und Belastungen...	181
10.4	Retrospektive Beurteilung	183
11	Literatur	186
12	Tabellenverzeichnis	193
13	Abbildungsverzeichnis	196
14	Anhang	197

Daten zur Untersuchung

Thema:	Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen
AuftraggeberIn:	AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Projektleitung: René Sturm)
Beauftragte Institute:	SORA Institute for Social Research and Analysis, Wien; abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Projektteam:	SORA: Mag. ^a Ingrid Putz (Projektleitung), Mag. ^a Isabella Kaupa abif: Mag. ^a Brigitte Mosberger, Mag. Thomas Kreiml, Bakk. ^a Eva Denkmayr
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen sowie ExpertInnen von Standes- bzw. Berufsvertretungen, AMS und Sozialpartnern, dem universitären Lehrkörper, von universitären Berufsplanungsbüros und aus der Privatwirtschaft
Stichprobenumfang:	quantitative Erhebung bei 507 AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen sowie qualitative Interviews mit 25 ExpertInnen
Stichprobendesign/-ziehung:	einfache Zufallsauswahl
Art der Befragung:	quantitative Erhebung: Telefoninterviews (ipr) qualitative Erhebung: telefonische Leitfadenterviews
Befragungszeitraum:	2007

1 Vorwort

Trotz der nach wie vor guten Beschäftigungsaussichten von AkademikerInnen im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen sind auch UniversitätsabsolventInnen zunehmend mit Schwierigkeiten konfrontiert, eine passende Arbeitsstelle zu finden. Der unmittelbare Eintritt in den Arbeitsmarkt mit einer fixen unbefristeten Vollzeitanzstellung ist heute nicht mehr selbstverständlich. Zunehmend muss von einer Phase wechselnder Tätigkeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ausgegangen werden.

Wie bereits im Vorjahr erhoben die Forschungsinstitute SORA und abif im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, die Situation von AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen, um die Charakteristika und Probleme in der Phase des Berufseinstieges und der beruflichen Stabilisierung zu beleuchten.

Im Fokus dieser Studie liegen folgende Studienrichtungen: Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft (ehed. ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnenausbildung) und Veterinärmedizin.

Diese Studienrichtungen weisen zum einen eine teils sehr große und damit arbeitsmarktrelevante Anzahl an AbsolventInnen auf, zum anderen sind sie von spezifischen Arbeitsmarkt- und Einstiegsproblemen für die AbsolventInnen geprägt.

Anhand der Erfahrungen von betroffenen UNI-AbsolventInnen sowie Aussagen von ExpertInnen aus den interessierenden Bereichen, soll Aufschluss über Probleme, Strategien und Zugangswege in den Arbeitsmarkt von AkademikerInnen gegeben werden.

AMS, abif und SORA bedanken sich bei den Universitäten, UNI-AbsolventInnen und ExpertInnen für ihre Teilnahme an dieser Studie.

2 Einleitung

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der Erhebungen von abif und SORA zum Berufseinstieg von AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen.

Kapitel 3 enthält Erkenntnisse der vorangegangenen Literaturstudie und gibt anhand rezenter Literatur einen Überblick über den Arbeitsmarkt für UniversitätsabsolventInnen, Berufseinstieg und Karriereverläufe. Ergänzt werden diese Daten um Statistiken und Trendanalysen zum Universitätswesen und zum Arbeitsmarkt.

In den anschließenden Kapiteln 5 bis 9 werden die empirischen Ergebnisse der durchgeführten qualitativen und quantitativen Befragungen gemeinsam für die einzelnen Studienrichtungen dargestellt. Für die AbsolventInnenbefragung wurden in einer quantitativen Erhebung für die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft (ehed. ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnenausbildung) und Veterinärmedizin insgesamt 507 telefonische Interviews mittels standardisiertem Fragebogen durchgeführt. Teilgenommen haben folgende Universitäten: Medizinische Universität Wien, Universität Wien und Veterinärmedizinische Universität Wien. Die qualitative Erhebung im Rahmen der Studie umfasst 25 Leitfadeninterviews mit ExpertInnen von Universitäten, Career Centers, Kammerorganisationen und Berufsverbänden sowie Vertretern von Unternehmen, Vereinen, Krankenanstalten und veterinärmedizinischen Kliniken.

Eine vergleichende Zusammenfassung gibt abschließend einen Überblick über die wichtigsten Gemeinsamkeiten und Unterschiede der untersuchten Studienrichtungen.

3 Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertungen

3.1 Der Arbeitsmarkt für UNI-AbsolventInnen

Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren. Die Folgen der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren sowie der allgemeinen Zunahme wissensbasierter Tätigkeiten machen sich u.a. in Form der fortschreitenden Akademisierung des Arbeitsmarktes bemerkbar. Die Anzahl an UNI-AbsolventInnen die Beschäftigung sucht vergrößert sich stetig. Der Zugang zum öffentlichen Sektor, der als traditioneller Hauptarbeitgeber für AkademikerInnen fungierte, wird durch Beschäftigungsstopps und Ausgliederungen bisher staatlicher Aufgaben in privatwirtschaftlich organisierte Einheiten schwieriger.

Der berufliche Einstieg bzw. der Erwerbsverlauf von AkademikerInnen verlagert sich daher zunehmend in den privatwirtschaftlichen Sektor. Durch diese Veränderungen ist die Bedeutung der universitären Ausbildung als „Berufsausbildung“ versus wissenschaftliche Vorbildung verstärkt in den Vordergrund gerückt. Der Praxisbezug bzw. die Verwend- und Verwertbarkeit der universitären Ausbildung („Employability“) wird seitdem zum Thema gemacht und auch in Konkurrenz zu stärker praxisorientierten Ausbildungen wie den Fachhochschulen gestellt. Dazu kommt, dass der Berufseinstieg zunehmend fließender bereits zur Zeit der Ausbildung verläuft und auch langwieriger werden kann. Weiters darf nicht mehr von einem Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis „für immer“ ausgegangen werden.

AbsolventInnen sind beim Berufseinstieg außerdem damit konfrontiert, neben dem erfolgreichen Studienabschluss vielfältige Erwartungen der potentiellen Arbeitgeber erfüllen zu müssen, die zum Bereich außeruniversitärer Qualifikationen zu zählen sind. Dazu gehören Managementfähigkeiten, Sprachkenntnisse, Berufs- und Auslandserfahrungen. Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge werden von Seiten der Privatwirtschaft zunehmend als eine grundlegende Voraussetzung für alle akademischen BerufseinsteigerInnen betrachtet.

Zusätzlich zu diesen neuen Herausforderungen wird auch am AkademikerInnenarbeitsmarkt der internationale Wettbewerb verstärkt spürbar. HochschulabsolventInnen aus den Nachbarländern, die gleich (oder besser) qualifiziert sind und auch Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch aufweisen, werden für inter-

national agierende Unternehmen immer attraktiver, da die Lohnstrukturen noch nicht einheitlich sind.

Im Folgenden werden auf der Basis des Berichts von SORA und abif aus dem Jahr 2007¹ sowie aktueller einschlägiger Literatur die beeinflussenden Faktoren, die beim Berufseinstieg von AkademikerInnen eine Rolle spielen, analysiert. Dabei werden die allgemeinen Rahmenbedingungen, die den Arbeitsmarkt strukturell gliedern, die Qualifikationen der AbsolventInnen sowie die Erwartungen der Unternehmen miteinander in Bezug gesetzt.

3.1.1 Trends am Arbeitsmarkt

Die bereits im ersten Bericht zum Berufseinstieg von UniversitätsabsolventInnen von SORA und abif² dargestellten strukturellen Bedingungen am Arbeitsmarkt sind ungebrochen. Zusammengefasst sind hier folgende Trends erkennbar:³

⇒ Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Mit der Bildungsexpansion zu Beginn der 1970er Jahre ist es zu einer zunehmenden Akademisierung des Beschäftigungssystems gekommen.⁴ Die Zahl der HochschulabsolventInnen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen, sodass sich in der Folge auch die Anzahl der berufstätigen AkademikerInnen in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdoppelt hat.

Folgt man den Prognosen und der Entwicklung der Qualifikationsgruppen, wird sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen. Maßgeblich hierfür ist u.a. die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z.B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren.

⇒ Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird auch weiterhin steigen. Der Hochschulabschluss ist allerdings nur eine der möglichen Qualifikationen, die AkademikerInnen besitzen. „Ein wesentliches und immer wichtiger werdendes Merkmal von Erwerbsverläufen sind *Phasen der Weiterbildung*“⁵. Lebens-

¹ Vgl. Brigitte Mosberger et al. 2006.

² Vgl. ebenda.

³ Vgl. u.a. Netzwerk Wege ins Studium 2002, Seite 5ff.

⁴ Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 1.

⁵ Jutta Allmendinger / Franziska Schreyer 2005, Seite 33.

langes Lernen bedeutet für Beschäftigte die Bereitschaft, aufgrund der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft ihre Kenntnisse und Fähigkeiten anzupassen, zu vertiefen und zu erweitern. Diese Notwendigkeit ergibt sich nicht zuletzt aufgrund der tendenziellen Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und -verhältnissen.⁶ Neben der betrieblichen Weiterbildung wird verstärkt auch die Bereitschaft sich außerhalb der Arbeitszeit selbstständig fortzubilden eine Rolle spielen.

⇒ Trend 3: Breites berufliches Einsatzspektrum trotz Studienabschluss

Der Großteil der akademischen Qualifikationen eröffnet eine Reihe adäquater beruflicher Einsatzgebiete, sodass Branchen und Tätigkeitsbereiche für AbsolventInnen desselben Studiums auch stark variieren können. Zum einen ergibt sich diese Offenheit aufgrund der breiten Anlage der meisten Studien, zum anderen auch aufgrund des vielseitiger werdenden Arbeitsmarktes, auf dem sich „die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen“⁷ orientiert.

Gerade in Berufsfeldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (wie z.B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern. Wichtig ist dabei v. a., dass es weiterhin zu einem *ausbildungsadäquaten* beruflichen Einsatz kommt, d.h., dass die jeweiligen Stellen für höher qualifizierte Arbeitskräfte vorgesehen sind.⁸

⁶ Kritisch dazu und mit dem Hinweis, dass es sich nicht um ein ganz so neues Phänomen handelt, wie oft behauptet wird: Konrad Paul Liessmann 2006, Seite 33ff.

⁷ Netzwerk Wege ins Studium 2002, Seite 5.

⁸ Jutta Allmendinger / Franziska Schreyer 2005, Seite 32.

⇒ **Trend 4: Beschäftigungsprobleme haben für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit zur Folge**

Im Allgemeinen gilt, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte wie HochschulabsolventInnen durch ihr Qualifikationsniveau aus mehreren Gründen eine privilegierte Stellung am Arbeitsmarkt haben: Sie haben die Möglichkeit, aufgrund ihrer theoretisch breiten Ausbildung nicht nur auf andere Berufsfelder auszuweichen, sie verfügen auch in Zeiten konjunktureller Abschwächungen grundsätzlich über eine größere Vielzahl von Überbrückungsmöglichkeiten, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).⁹

Seit 2002 ist allerdings eine negative Trendwende festzustellen, die darauf hindeutet, dass Arbeitslosigkeit zumindest phasenweise auch am AkademikerInnenarbeitsmarkt, und hier v.a. auch für BerufseinsteigerInnen, ein zunehmendes Problem darstellen wird.¹⁰

⇒ **Trend 5: Tendenzieller Rückgang von sog. Normalarbeitsverhältnissen**

Haben AkademikerInnen hinsichtlich vieler erwerbsbestimmender Faktoren wie z.B. Arbeitslosigkeitsrisiko und Einkommen Vorteile gegenüber niedrigeren Qualifikationsniveaus, so trifft dies kaum mehr auf die Frage der Beschäftigungsverhältnisse zu. Atypische Erwerbsformen werden für einen größeren Teil von HochschulabsolventInnen in höherem Maße Abschnitte ihrer Karriere, bereits beim Berufseinstieg beginnend, bestimmen. Zwar ist dieses Phänomen gerade für StudienabsolventInnen nicht ganz neu, war aber lange Zeit auf bestimmte Studienrichtungen begrenzt. Von besonderer Bedeutung ist angesichts dieser Entwicklungen die Fähigkeit des Selbstmanagements, die „zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität“ wird.¹¹

⇒ **Trend 6: Tendenziell steigende Beschäftigungschancen aufgrund eines Mangels an akademisch Qualifizierten**

Gerade die Bildungsexpansion der 1970er Jahre, die zu einer Akademisierung des Beschäftigungssystems geführt hat, ist seit Beginn der 1990er Jahre weitgehend zum Stillstand gekommen.¹² So sinkt die Zahl der StudienanfängerInnen seither

⁹ Vgl. Netzwerk Wege ins Studium 2002, Seite 6.

¹⁰ Vgl. Jutta Allmendinger / Franziska Schreyer 2005, Seite 38f. Vgl. auch Kap. 3.1.5.

¹¹ Netzwerk Wege ins Studium 2002, Seite 6.

¹² Vgl. Jutta Allmendinger / Franziska Schreyer 2005, Seite 40f., Netzwerk Wege ins Studium 2002, Seite 5.

bzw. stagniert im besten Fall phasenweise. Zudem weist Österreich jetzt schon eine im internationalen Vergleich relativ niedrige AkademikerInnenquote auf. Als Konsequenz ist ein Mangel an akademisch gebildeten Fachkräften in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren zu erwarten, da die Wirtschaft weiterhin auf entsprechend gut ausgebildetes, hochqualifiziertes Personal angewiesen sein wird.

3.1.2 Strukturwandel am Arbeitsmarkt und Beschäftigungsentwicklung

Die Bedeutung der höchsten Bildungsabschlüsse für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und damit für die Beschäftigungsentwicklung wird anhand allgemeiner makroökonomischer Betrachtungen besonders deutlich. Eine Zunahme von tertiären Bildungsabschlüssen beschleunigt nicht nur wirtschaftlichen Strukturwandel, wie dies u.a. als Konsequenz der Bildungsexpansion der 1970er Jahre zu beobachten ist. Tertiäre Bildung beeinflusst auch das Wirtschaftswachstum und damit die Beschäftigtenzahlen insgesamt positiv. Schon alleine deshalb ist es in einer auf Wachstum ausgerichteten Ökonomie notwendig, sich die Erhöhung der Zahl der HochschulabsolventInnen zum Ziel zu setzen.¹³

Die Entwicklung des europäischen Arbeitsmarktes ist seit einigen Jahrzehnten durch eine zunehmende Tertiärisierung der Wirtschaft und die Ausprägung der so genannten Dienstleistungsgesellschaft gekennzeichnet. Für den Dienstleistungsbereich sind daher auch in Zukunft Beschäftigungszuwächse zu erwarten. Diese Entwicklung kommt aufgrund der bestehenden geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt teilweise Frauen zugute, die in Dienstleistungsbranchen stark vertreten sind. Besonders im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen (v.a. Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen) ist mit einem weiterhin steigenden Frauenanteil zu rechnen. Rückläufig ist der Frauenanteil dagegen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die allerdings insgesamt an Bedeutung gewinnen.¹⁴

¹³ Vgl. Christoph Badelt 2006, Seite 2.

¹⁴ Vgl. Peter Huber et.al. 2006, Seite 13.

Für die Studienrichtungen Humanmedizin, Veterinärmedizin, Rechtswissenschaft, Translationswissenschaft (ehed. ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnen-ausbildung) und Geschichte ist die Entwicklung in verschiedenen Berufshauptgruppen relevant. Prognosen deuten darauf hin, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse für Berufe auf akademischem Niveau (ISCO skill-level 4) von 285.400 Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2004 auf 327.500 Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2010 steigen wird. Das entspräche einem Zuwachs von 42.100 Beschäftigungsverhältnissen bzw. 2,3% p.a. (Tabelle 1).¹⁵

Tabelle 1: Unselbstständige Beschäftigung in Berufen auf akademischem Niveau (Berufshauptgruppe 2), 2004 und 2010

Berufshauptgruppe 2	Jahr		Veränderung	
	2004	2010	absolut	in % p.a.
PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen u.verw. WissenschaftlerInnen, InformatikerInnen	39.800	52.600	12.800	4,7
ArchitektInnen, IngenieurInnen, verw. WissenschaftlerInnen	22.200	25.800	3.500	2,5
Biowissenschaftler, MedizinerInnen	30.100	36.200	6.100	3,1
Universitäts- und HochschullehrerInnen	9.400	10.500	1.100	1,8
LehrerInnen des Sekundarbereiches	68.600	71.000	2.400	0,6
wissensch. LehrerInnen des Primar-, Vorschulbereiches, SonderschullehrerInnen, sonstige LehrerInnen	38.900	40.000	1.100	0,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	23.500	28.200	4.700	3,1
JuristInnen, Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	20.900	25.700	4.800	3,5
Archiv-, Bibliotheks-, verw. InformationswissenschaftlerInnen, SozialwissenschaftlerInnen	16.700	20.100	3.300	3,1
SchriftstellerInnen, bildende oder darstellende KünstlerInnen, Geistliche, SeelsorgerInnen	15.300	17.400	2.200	2,2
Berufshauptgruppe 2 Gesamt	285.400	327.500	42.100	2,3

Quelle: Peter Huber et.al. 2006 (Seite 29).

¹⁵ Vgl. ebenda, Seite 23f.

Positive Entwicklungen sind demnach u.a. für WissenschaftlerInnen in den Bereichen Informatik und Naturwissenschaften, bei MedizinerInnen sowie JuristInnen und wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes zu erwarten (Tabelle 1). Dabei gilt die Grundregel: Je größer das Unternehmen, desto mehr AkademikerInnen werden im Betrieb angestellt.¹⁶

Für unselbstständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion sind Steigerungen besonders in den Berufshauptgruppen DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen, Produktions- und OrganisationsleiterInnen sowie sonstige FachbereichsleiterInnen prognostiziert. Für Angehörige gesetzgebender Körperschaften sowie leitende Verwaltungsdienstete wird bis 2010 ein Rückgang von 0,4 Prozentpunkten pro Jahr erwartet (Tabelle 2).

Tabelle 2: Unselbstständige Beschäftigung in Berufen mit Leitungsfunktion (Berufshauptgruppe 1), 2004 und 2010

Berufshauptgruppe 1	Jahr		Veränderung	
	2004	2010	absolut	in % p.a.
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsdienstete	4.500	4.300	-100	-0,4
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	7.200	8.400	1.200	2,5
Produktions- und OrganisationsleiterInnen, sonstige FachbereichsleiterInnen	90.100	104.700	14.600	2,5
LeiterInnen kleiner Unternehmen ¹⁷	64.200	64.700	400	0,1
Berufshauptgruppe 1 gesamt	166.000	182.100	16.100	1,6

Quelle: Peter Huber et.al. 2006, (Seite 28).

Weitere Aufschlüsse über die Verteilung von AbsolventInnen der hier interessierenden Studienrichtungen innerhalb von Berufsklassen oder der Stellung im Beruf bietet die Sonderauswertung der Volkszählungsdaten 1991 und 2001.¹⁸ Nachfolgende Tabelle 3 zeigt eine Auswahl der am stärksten besetzten Berufsklassen.

Hier zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl der insgesamt 77.398 Erwerbstätigen mit einem Studienabschluss in den untersuchten Fachrichtungen zu den technischen und medizinischen Fachkräften, Lehr- und Führungskräften zu zählen ist: der höchste Anteil von 96% findet sich bei AbsolventInnen der Studien-

¹⁶ Vgl. Maria Hofstätter 2000. Seite 4.

¹⁷ D.s. Beschäftigte, die im eigenen Namen oder für fremde EigentümerInnen Unternehmen bzw. Organisationen mit max. neun MitarbeiterInnen leiten.

¹⁸ Vgl. BMBWK o.J. a.

richtung Humanmedizin. 87% der VeterinärInnen arbeiten in dieser Berufsklasse, bei Rechtswissenschaften und Geschichte liegen die Werte bei 75% bzw. 79%. Den niedrigsten Wert erreichen AbsolventInnen der Translationswissenschaft mit 61%, weitere 24% dieser AbsolventInnen arbeiten in Büroberufen.

Tabelle 3: Berufsklasse der Erwerbstätigen, Volkszählung 2001

		Techn. und med. Fachkräfte, Lehr- und Führungskräfte	Büroberufe	Handelsberufe	Dienstleistungsberu- fe, Bundesheer	erstmalig Arbeitsu- chende	sonstige	Summe
Humanmedizin	absolut	34.028	278	192	574	289	121	35.482
	in %	96	1	1	2	1	0	100
Geschichte und Sozialkunde, inkl. Lehramt	absolut	4.222	504	218	185	39	143	5.311
	in %	79	9	4	3	1	3	100
Rechtswissenschaft	absolut	23.182	5.340	1.048	723	281	503	31.077
	in %	75	17	3	2	1	2	100
Translations- wissenschaft	absolut	1.540	619	177	114	17	66	2.533
	in %	61	24	7	5	1	3	100
Veterinärmedizin	absolut	2.596	93	117	81	37	71	2.995
	in %	87	3	4	3	1	2	100

Quelle: BMBWK, o.J. a

Über die genaue Verteilung der Erwerbstätigen nach Stellung im Beruf gibt nachfolgende Tabelle 4 Aufschluss: Hier zeigt sich, dass bei Veterinärmedizin die selbstständige Berufsausübung dominiert: 53% der Erwerbstätigen mit diesem Studienabschluss sind selbstständig bzw. mithelfende Familienangehörige. Weitere 44% sind Angestellte oder Beamte. Bei allen anderen interessierenden Abschlüssen ist Anstellung oder Beamtenstatus die häufigste Beschäftigungsform: Die stärkste Ausprägung findet sich mit 88% bei AbsolventInnen von Geschichte. Hervorzuheben ist weiters die Verteilung bei Humanmedizin, mit rd. einem Drittel ist auch hier der Anteil der Selbstständigen erwartungsgemäß groß, zwei Drittel sind Angestellte oder Beamte.

Tabelle 4: Stellung im Beruf, Volkszählung 2001

		selbstständig, mithelf. Famili- enangehörige	Angestellte, Be- amte	ArbeiterInnen	Erstmals Arbeit- suchende	Insgesamt
Humanmedizin	absolut	11.401	23.632	160	289	35.482
	in %	32,1	66,6	0,5	0,8	100,0
Geschichte und Sozialkunde, inkl. Lehramt	absolut	496	4.672	104	39	5.311
	in %	9,3	88,0	2,0	0,7	100,0
Rechtswissenschaft	absolut	5.819	24.565	412	281	31.077
	in %	18,7	79,0	1,3	0,9	100,0
Translationswissenschaft	absolut	607	1.884	25	17	2.533
	in %	24,0	74,4	1,0	0,7	100,0
Veterinärmedizin	absolut	1.592	1.305	61	37	2.995
	in %	53,2	43,6	2,0	1,2	100,0
Gesamt	absolut	19.915	56.058	762	663	77.398
	in %	25,7	72,4	1,0	0,9	100,0

Quelle: BMBWK, o.J. a

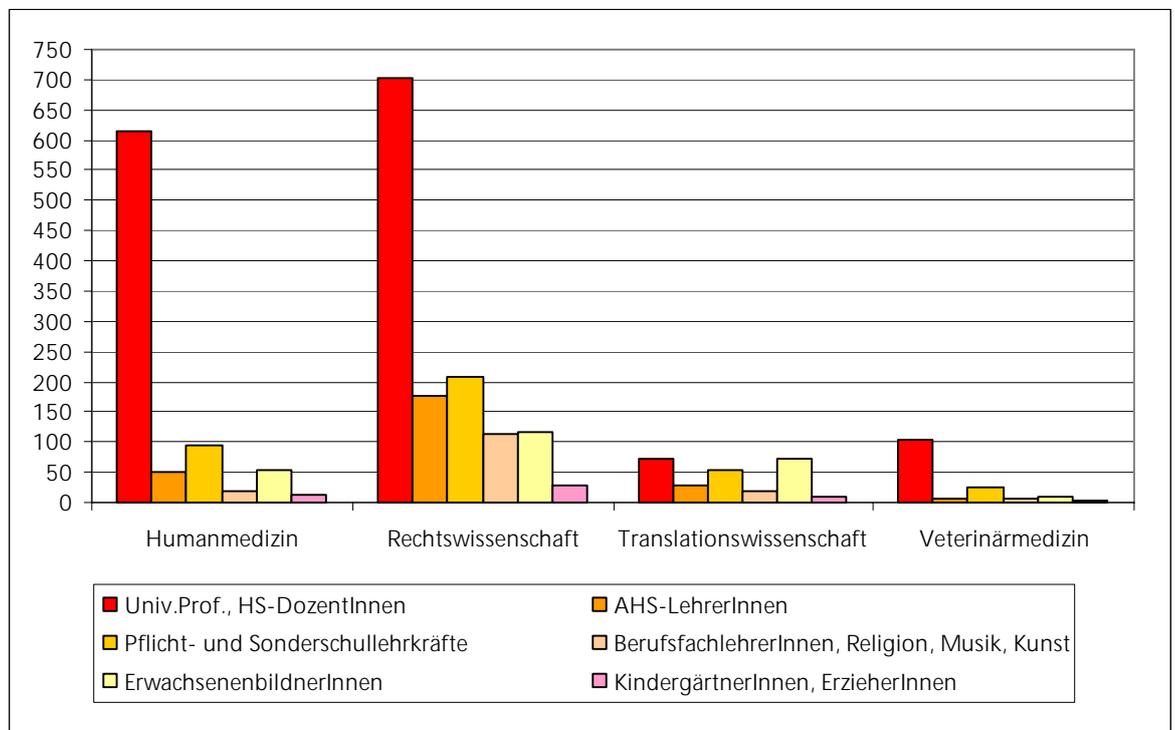
Innerhalb der lehrenden Berufe zeigt sich erwartungsgemäß ein heterogeneres Bild in der Verteilung über die interessierenden Studienrichtungen hinweg. Da mit dem Studium Geschichte auch ein Lehramtsstudium in die Studie aufgenommen wurde, wird dieses gesondert dargestellt und nicht im Sinne eines Vergleichs herangezogen.

Bei den insgesamt 5.311 erwerbstätigen AbsolventInnen der Studienrichtung Geschichte, die in der Sonderauswertung der Volkszählung berücksichtigt sind, dominieren in lehrenden Berufen AHS-LehrerInnen mit 1.574 Beschäftigten im Jahr

2001. Mit großem Abstand dazu folgen Pflicht- und Sonderschullehrkräfte (253 Personen), Univ.Prof., HS-DozentInnen (234), BerufsfachlehrerInnen (inkl. Religion, Musik, Kunst) (214). Insgesamt 220 Personen arbeiten als KindergärtnerInnen/ErzieherInnen und im Bereich Erwachsenenbildung.

In den anderen Studienrichtungen dominiert die Lehre an Hochschulen und Universitäten. Dabei ist für AbsolventInnen der Translationswissenschaft der Abstand zu den weiteren lehrenden Berufen wesentlich geringer, insbesondere der Bereich der Erwachsenenbildung ist hier von Bedeutung. Nachfolgende Abbildung 1 verdeutlicht die Verteilung.

Abbildung 1: Ausgewählte Berufe, Volkszählung 2001



Quelle: BMBWK, o.J., Grafik SORA

3.1.3 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karrieren von Organisationen stärker hin zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe, sondern auch mit veränderten Strategien der AkteurInnen 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.“¹⁹

Die Diskontinuität trifft auch schon auf die Arbeitsmarkteinstiegsphase, d.h. auf die Jobsuche und die Berufsfindungsprozesse, zu. Die berufliche Festlegung erfolgt im Durchschnitt erst nach fünf bis zehn Arbeitsjahren, in denen es zum Teil häufig zu Jobwechseln kommt und Erfahrungen in verschiedenen thematischen Bereichen gesammelt werden.²⁰ Insgesamt differenzierter und vielfältiger werden über die gesamte berufliche Karriere verteilt auch die Erfahrungen im Hinblick auf die Organisation der Arbeit und die Beschäftigungsformen. Arbeit wird sowohl im Dienstleistungs- also auch im Produktionssektor vermehrt in Form von Projekten gestaltet, weshalb auch häufig Projekterfolge bzw. -misserfolge über die weiteren Karrieremöglichkeiten entscheiden. Dadurch sowie auch durch Prozesse der teilweisen zeitlichen und räumlichen Entkoppelung von Arbeitskräften und Unternehmen, nimmt die Notwendigkeit verstärkt die Eigenverantwortung für Arbeitsschritte zu übernehmen zu. Die Arbeitsanforderungen ändern sich über den Zeitverlauf – teilweise von Projekt zu Projekt – wodurch auch die individuelle Lernbiografie und insbesondere die Bereitschaft, sich weiterzubilden, für den Kar-

¹⁹ Wolfgang Mayrhofer et.al. 2002, Seite 409.

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2007, Seite 471.

riereverlauf an Bedeutung gewinnen. Dies nicht zuletzt auch angesichts einer sich tendenziell verlängernden Lebensarbeitszeit.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), müssen die Beschäftigten also damit rechnen, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige.²¹ Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) wie bereits erwähnt, zunehmen.

3.1.4 Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele UniversitätsabsolventInnen durch so genannte „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ geprägt. Dabei handelt es sich meist um zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbstständige“), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen²² oder um geringfügige Beschäftigung. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur absolvierten Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums als Nebenjob ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen. Es ist derzeit noch nicht eindeutig feststellbar, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse lediglich zum Zeitpunkt des Berufseinstieges charakteristisch für AkademikerInnen bleiben, oder ob sich diese auf längere Phasen der Karriereentwicklung ausweiten.²³ Festzustellen sind allerdings Unterschiede je nach Berufsfeld und Branchen, was das Ausmaß atypischer Beschäftigung beim Einstieg in einen ausbildungsadäquaten Tätigkeitsbereich bzw. die Möglichkeiten für Normalarbeitsverhältnisse beim Einstieg betrifft. So gibt es Berufsfelder, in denen selbstständige Erwerbsformen seit jeher stärker üblich und daher auch stärker im Selbstverständnis der AbsolventInnen verankert sind (z.B. Architektur, Publizistik), als in anderen (z.B. BWL, Montanistik).

²¹ Zu beachten ist dabei auch, dass v.a. die Gruppe der höher Qualifizierten in dieser Hinsicht von Arbeitgebern stärker gefördert werden als andere. Vgl. dazu u.a. OECD 2003.

²² Einer Einschätzung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bis ins Jahr 2009 zu Folge kann davon ausgegangen werden, dass ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsplätze Teilzeitstellen ausmachen wird. (Vgl. Michael Wagner-Pinter 2005.)

²³ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 54.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit diesem hängt u.a. von der Lebenssituation und damit in Zusammenhang stehend, von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. flexible Zeiteinteilung, Eigenverantwortung, etc. stehen grundsätzlich auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.²⁴

Besonders prekär kann die Situation für die Betroffenen werden, wenn „echte“ Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden, obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht.²⁵ Unter dem Begriff „Scheinselbstständige“ werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbstständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich sowie inhaltlich weisungsgebunden sind, arbeits- und sozialrechtlich jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbstständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen aber für „Scheinselbstständige“ nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen, wenn der Verdacht auf „Scheinselbstständigkeit“ gegeben ist. In den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind zwar generell zunehmend, doch sind sie in gewissen Beschäftigungsbranchen, wie z.B. im Medienbereich²⁶, in der Architektur, im Kultur- und im Non-Profit-Bereich verstärkt zu finden, während sie in anderen Branchen²⁷ (Versicherungswesen, Bankwesen etc.) seltener vorkommen.

Für den speziellen Tätigkeitsbereich der literarischen Übersetzungen ist teilweise nur nebenberufliche oder sogar nur hobbymäßige Beschäftigung möglich.²⁸

²⁴ Vgl. Elisabeth Holzinger 2001, Seite 60f.

²⁵ Vgl. Brigitte Mosberger / Karin Steiner 2002, Seite 15f.

²⁶ BerufseinsteigerInnen in der Medienbranche werden nur freie Dienstverhältnisse angeboten. In den letzten Jahren konnte eine Zunahme an prekären Beschäftigungsverhältnissen festgestellt werden. Immer mehr Menschen können nicht mehr hauptberuflich von den Einnahmen journalistischer Tätigkeiten leben. (Martin Langeder 2005, Seite 24.)

²⁷ So ist atypische Beschäftigung für AbsolventInnen der BWL bzw. der Wirtschaftswissenschaften allgemein kaum ein Thema. Vgl. Brigitte Mosberger et al. 2006, Seite 90f.

²⁸ Vgl. Vlasta Zucha 1999, Seite 46f.

3.1.5 Arbeitslosigkeit

In Anbetracht der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ist die AkademikerInnenarbeitslosigkeit im Vergleich zu anderen Gruppen am Arbeitsmarkt nach wie vor niedrig. Im Vergleich der Arbeitslosenzahlen 2006 von AbsolventInnen von Universitäten und Hochschulen mit anderen Bildungsabschlüssen zeigt sich, dass diese Gruppe mit rd. 3% nach wie vor nur wenig von Arbeitslosigkeit betroffen ist (Tabelle 5).²⁹

Tabelle 5: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahreswerte 2006

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenbestand	Anteil (in %)
Pflichtschule	111.444	46,6
Lehre	84.569	35,4
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	1.158	0,5
Mittlere kaufmännische Schule	6.054	2,5
Sonstige mittlere Schule	6.622	2,8
AHS	6.850	2,9
Höhere technisch-gewerbliche Schule	3.801	1,6
Höhere kaufmännische Schule	3.415	1,4
Sonstige höhere Schule	5.196	2,2
Akademie (Pädak. u.ä.)	1.037	0,4
Fachhochschule	644	0,3
Universität, Hochschule	7.363	3,1
Ungeklärt	1.021	0,4
Insgesamt	239.174	100,0

Quelle: AMS, 2007.

Trotz der in den letzten Jahren gestiegenen Arbeitslosenquote unter AkademikerInnen ist anzumerken, dass die Chance arbeitslos zu werden mit steigendem Qualifikationsniveau abnimmt. Im Vergleich zum Arbeitslosenschnitt insgesamt fällt die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen niedrig aus.

Die nachfolgende Tabelle 6 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen bei Personen mit akademischer Ausbildung (AbsolventInnen von Universitäten, Akademien und Fachhochschulen inkl. Bakkalaureatsabschluss) sowie die jeweilige Verteilung nach Geschlecht. Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für AkademikerInnen Ende der 1990er Jahre stieg die Arbeitslosigkeit von 2000 bis 2005 kontinuierlich an. Die Jahresdurchschnittswerte für das Jahr 2006

²⁹ Vgl. AMS Österreich 2007, Seite 1.

durchbrechen diesen Trend und liegen nun mit 9.045 wieder unter dem Wert von 2005.

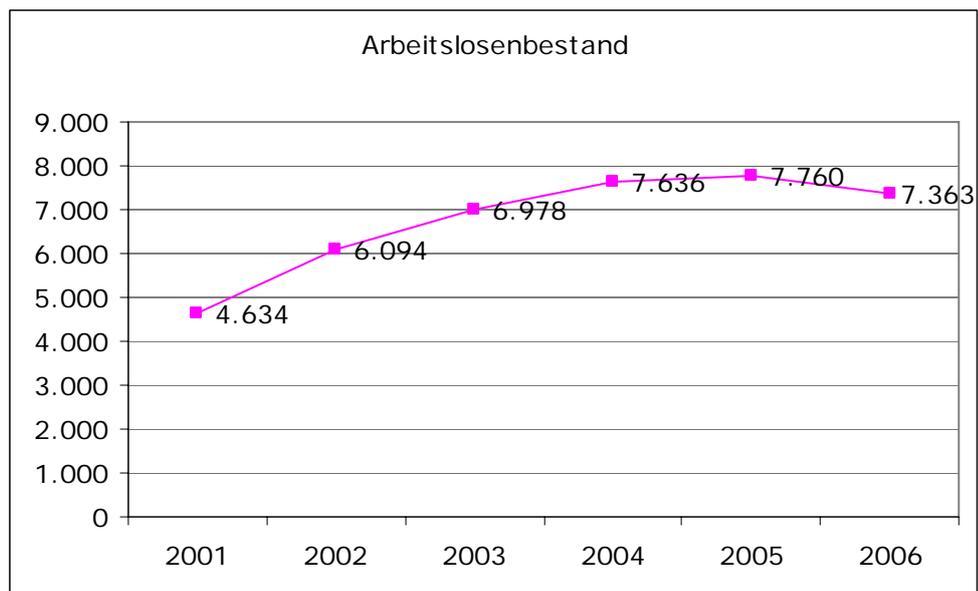
Tabelle 6: Vorgemerkte Arbeitslose mit „akademischer Ausbildung“³⁰

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen
2001	5.509	2.696	2.813
2002	7.141	3.581	3.560
2003	8.150	4.145	4.005
2004	8.998	4.458	4.540
2005	9.433	4.501	4.932
2006	9.045	4.217	4.828

Quelle: AMS, Datawarehouse-Abfrage, 2006.

Nachfolgende Abbildung 2 verdeutlicht die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen für Universitäts- und HochschulabsolventInnen im Zeitvergleich 2001 bis 2006.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung „Universität, Hochschule“ 2001-2006



Quelle: AMS, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, Grafik SORA.

Anhand der Auswertungen des AMS (Stand Juni 2007) zu Arbeitslosenzahlen nach Studienzweigen (ohne Bakkalaureat) zeigt sich, dass von den hier interessierenden Studienrichtungen AbsolventInnen von Rechtswissenschaften am stärksten betroffen sind: Ihr Anteil an allen arbeitslosen UniversitätsabsolventInnen liegt bei rd. 11%. MedizinerInnen machen einen Anteil von rd. 6% aus, Absol-

³⁰ „Akademische Ausbildung“ schließt Abschlüsse von Universitäten/Hochschulen, Akademien und Fachhochschulen ein.

ventInnen von Geschichte 2%. AbsolventInnen von Translationswissenschaft und Veterinärmedizin nur noch jeweils rd. 1%.³¹

Ein Grund für die erhöhte Arbeitslosigkeit von AbsolventInnen der Rechtswissenschaften ist der immer kleiner werdende Sektor des öffentlichen Dienstes, in dem JuristInnen vermehrt angesiedelt sind. Ein weiterer, dass viele Positionen, die ehemals von JuristInnen besetzt wurden, von AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten eingenommen werden.³²

3.1.5.1 Dauer der Arbeitslosigkeit

Gegenüber der von ArbeitsmarktexpertInnen häufig vertretenen Meinung, dass akademische Arbeitslosigkeit nur temporäre Arbeitslosigkeit darstellt, verdeutlicht der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den AkademikerInnen ein differenzierteres Bild: während 1991 ein Anteil von 21,9% an der gesamten AkademikerInnenarbeitslosigkeit erreicht wurde, verbesserte sich diese Situation bis zum Ende der 1990er Jahre wieder (2001: 6,5%). Ab 2002 stieg dieser Anteil jedoch wieder an (2004: 10,9% der gesamten Akademikerarbeitslosenquote).³³ Für die letzten beiden Jahre hat sich dieser Trend allerdings wieder umgekehrt: 2005 betrug der Anteil der langzeitarbeitslosen AkademikerInnen an allen arbeitslosen AkademikerInnen 6,2%, im Jahr 2006 nur noch 4,6%.

Eine weitere Illustration der Situation arbeitsloser AkademikerInnen bieten die Daten zur durchschnittlichen Verweildauer in Arbeitslosigkeit: Bei UniversitätsabsolventInnen (Universitäre Abschlüsse inkl. Bakkalaureat sowie Fachhochschulabschlüsse) betrug die Verweildauer 2006 im Jahresdurchschnitt 112 Tage (103 Tage bei Frauen, 123 Tage bei Männern). Demgegenüber lag die durchschnittliche Verweildauer bei allen Qualifikationsgruppen insgesamt im Jahr 2006 bei 92 Tagen.³⁴

3.1.5.2 Versteckte Arbeitslosigkeit

Eine Problematik, die sich bei der Arbeitslosenstatistik von AkademikerInnen ergibt, ist die im Vergleich zu anderen Gruppen hohe Zahl an versteckter Arbeitslosigkeit.³⁵ HochschulabsolventInnen, die während ihres Studiums nicht erwerbstä-

³¹ AMS Österreich: Datawarehouse-Abfrage Juni 2007.

³² Vgl. Zepa – Universität & Praxis 2003, Seite 2.

³³ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 63.

³⁴ AMS Österreich, Datawarehouse-Abfrage Juni 2007.

³⁵ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 128.

tig waren, haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und scheinen deshalb in den Arbeitsmarktstatistiken nicht auf. Auch fehlt vielen AbsolventInnen das (Problem-)Bewusstsein, sich beim Arbeitsmarktservice „arbeitssuchend“³⁶ zu melden. Sie sind der Meinung, das AMS sei für sie nicht zuständig.³⁷ So waren im April 2006 lediglich 102 Personen mit akademischer Ausbildung als arbeitssuchend beim AMS gemeldet, davon 80 Personen mit einem Hochschulabschluss.³⁸ Die tatsächliche Zahl der AbsolventInnen, die erwerbslos sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dürfte aber weitaus höher sein.

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt tendenziell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und Studierende nicht oder nur unzureichend mit der Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über ihre Berufsaussichten.³⁹

3.2 UniversitätsabsolventInnen

3.2.1 Grunddaten für Österreich

Im Studienjahr 2004/05 waren österreichweit 20.978 Studienabschlüsse an Universitäten zu verzeichnen. Die Zahl der Erstabschlüsse liegt bei 18.069, 12% davon wurden von ausländischen StaatsbürgerInnen erreicht.⁴⁰ Der Anteil der Frauen unter den rd. 21.000 AbsolventInnen insgesamt liegt bei rd. 56%, d.s. 10.185 Personen.⁴¹

Trotz dieser Erhöhung der Zahl der HochschulabsolventInnen in den letzten Jahrzehnten ist im OECD-Vergleich der Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluss gemessen an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung, in Österreich gering. 2003 lag dieser Wert bei 7%, im OECD-Mittel sind es 15%. Im Vergleich der so genannten „erweiterten AkademikerInnenquote“, bei der auch AbsolventInnen

³⁶ In der AMS Terminologie bedeutet der Status „arbeitssuchend“ eine Meldung beim AMS, ohne den Anspruch auf Leistungsbezug in Form des Arbeitslosengeldes.

³⁷ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 127.

³⁸ AMS Österreich, Datawarehouse-Abfrage Mai 2006.

³⁹ Vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2004 (Hg.).

⁴⁰ BMBWK 2006a, Seite 91.

⁴¹ BMBWK 2006c, Statistisches Taschenbuch 2006, Seite 59.

von Kollegs, Akademien, Meister- und Werkmeisterausbildungen berücksichtigt werden, liegt der österreichische Anteil bei 15%, das OECD-Mittel bei 23%.⁴²

Die für diese Studie gewählten Studienrichtungen Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft (ehed. ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnenausbildung), Geschichte und Veterinärmedizin stellten im Studienjahr 2004/05 zusammen gut ein Fünftel (22%) der inländischen AbsolventInnen. Die nachfolgende Abbildung 3 veranschaulicht die Entwicklung der jeweiligen Abschlusszahlen der Studienjahre 2000/01 bis 2004/05, das ist jener Zeitraum, der für die nachfolgende empirische Erhebung relevant ist.⁴³

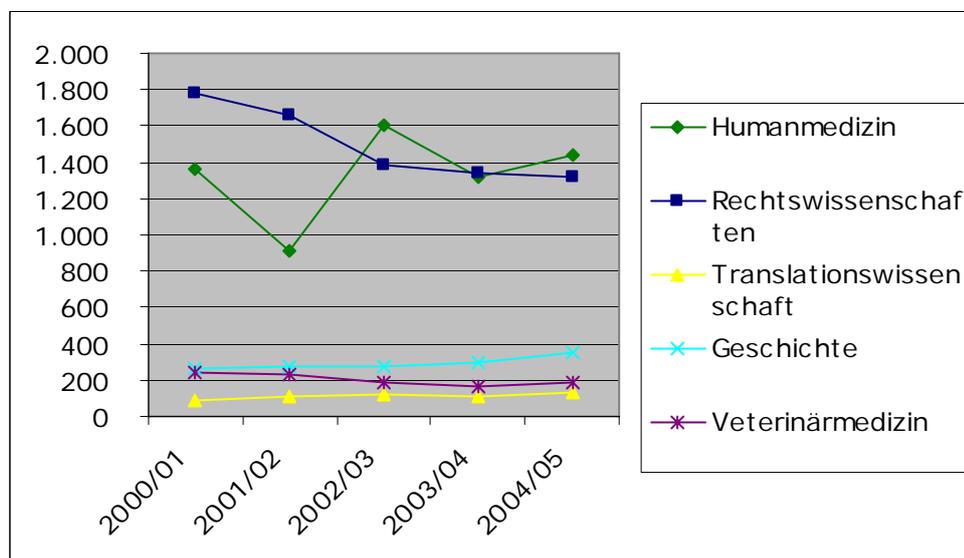
Auffallend ist bei der Studienrichtung Rechtswissenschaften der starke Rückgang der AbsolventInnenzahl zwischen 2000 und 2005: Im Studienjahr 2000/01 waren es knapp unter 1.800 AbsolventInnen, fünf Jahre später 1.324. Im Fach Humanmedizin verläuft die Entwicklung sehr un stetig: nach einem starken Einbruch im Jahr 2001/02 (von österreichweit 1.358 auf 914) stieg die Zahl der AbsolventInnen 2002/03 wieder an (1.600 Personen). Im Studienjahr 2003/04 sank diese Zahl wieder auf 1.322 Personen, um im darauf folgenden Jahr 2004/05 wieder auf 1.437 zu steigen.

In der Studienrichtung Geschichte stieg die Zahl der AbsolventInnen von 267 AbsolventInnen 2000/01 kontinuierlich auf 355 Personen im Studienjahr 2004/05 an. Die Anzahl der AbsolventInnen von Translationswissenschaft hat sich zwischen 2000 und 2005 von 89 auf 135 Personen erhöht. Im Fach Veterinärmedizin ist im Zeitverlauf bis 2003/04 eine rückläufige Entwicklung zu beobachten: Von 2000/01 bis 2003/04 sinkt die Zahl der AbsolventInnen von 240 auf 169 Personen, im Studienjahr 2004/05 steigt sie wieder auf 190 Personen an.

⁴² BMBWK 2006a, Seite 97.

⁴³ BMBWK o.J. b, Daten für 2000/01 bis 2004/05, dabei ist zu beachten, dass hier AbsolventInnen und nicht Abschlüsse gezählt werden, die Summe der AbsolventInnen weicht also von jener der o.g. Abschlüsse ab.

Abbildung 3: AbsolventInnen (InländerInnen) Studienjahre 2000/01 bis 2004/05 (absolut)



Quelle: BMBWK o.J., Grafik SORA.

3.2.2 Erwartungen und Wirklichkeit

3.2.2.1 Einschätzung der Berufs- und Beschäftigungssituation

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen⁴⁴ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung im Jahr 2004 glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn oder sie im Studium erwartet.⁴⁵ Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten bei den StudentInnen vorhanden. Anhand einer AbsolventInnenbefragung im Jahr 2004 konnte festgestellt werden, dass ein Drittel der befragten JungakademikerInnen noch nie eine Berufsinformationsveranstaltung besucht hat.⁴⁶ Viele Studierende entscheiden

⁴⁴ Vgl. Thomas Kühn 1999, Seite 112ff.

⁴⁵ Vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hg.) 2004.

⁴⁶ Alexander Nagel 2005, Seite 128.

sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.⁴⁷ Bezüglich der Beschäftigungschancen schätzen AbsolventInnen, die schon im Arbeitsmarkt stehen, die Situation für JungakademikerInnen schlechter ein als ihre eigenen. Jede/r Zweite schätzt die beruflichen Aussichten für neue BerufseinsteigerInnen als „gering“ (33,2%) oder „katastrophal“ (17%) ein.⁴⁸

3.2.2.2 Karriere- und Einkommenserwartungen

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht-ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.⁴⁹ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere. Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.

3.2.2.3 Erwartungserfüllung

Im Allgemeinen herrscht zwischen Studium und Beschäftigung in Österreich eine hohe Angemessenheit was die Erwartungserfüllung betrifft. So befanden in einer retrospektiven Befragung knapp zwei Drittel der befragten AbsolventInnen eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte (45%) schätzten ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar.

⁴⁷ Vgl. Lorenz Lassnigg et. al. 2000, Seite 129f.

⁴⁸ Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 68.

⁴⁹ Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 113.

Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt unzufrieden oder sehr unzufrieden. Nach Studienrichtung differenziert, äußerten sich AbsolventInnen von BWL oder Wirtschaftsinformatik, technischen Studien, Lehramt sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zufriedener, AbsolventInnen von philologisch-kulturkundlichen und von medizinbezogenen Studien als unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation.⁵⁰

Ingesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend. Rückblickend würden in Österreich mehr als zwei Drittel (69%) dasselbe Studium wieder wählen, nur 3% der befragten AbsolventInnen würden sich für einen niedrigeren Abschluss entscheiden.⁵¹

3.2.3 Studienverhalten und Studiendauer

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Auswirkungen auf das Studienverhalten.⁵² Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Da auch die Studienzzeit zunehmend zu einer mit Unsicherheiten verbundenen Lebensphase wird, möchten sie viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitssituation zu verdrängen, ist für viele StudentInnen eine Möglichkeit, die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens wird versucht, diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

Tendenziell ist das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings von einem unkritischen Konsumieren von Studien-

⁵⁰ Vgl. Helmut Guggenberger et. al. 2001. Seite 35f.

⁵¹ Vgl. ebenda, 2001, Seite 34.

⁵² Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 69 ff.

inhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt. Der Wunsch nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst.

Politische und wirtschaftliche Leistungs- und Effizienzimperative, die u.a. in Anforderungen wie verkürzter Studiendauer bei gleichzeitig mehr Praxiserfahrung und mehr Selbstständigkeit und Eigeninitiative kombiniert mit unternehmerischem Denken seitens der Studierenden zum Ausdruck kommen, wirken damit weitgehend kontraproduktiv auf die Leistungsbereitschaft und die Möglichkeiten zur Entwicklung von Selbstständigkeit.

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

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

Das Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien konnte bei AbsolventInnen einen Trend zur Verlängerung der Ausbildungszeit feststellen, da in der Hoffnung auf eine zwischenzeitliche Verbesserung des Arbeitsmarktes vermehrt postgraduale Ausbildungen begonnen werden.⁵³ Auch andere Untersuchungen bestätigen diesen Trend. So verlängerte 1994/95 schon jede/r Neunte seine Studienzzeit in Form einer postgradualen Ausbildung (12%).⁵⁴ In diesem Zusammenhang ist auch festzustellen, dass in Österreich die Bildungsnachfrage tendenziell zu den höchsten Abschlüssen tendiert. Die Einführung bzw. die Umstellung auf die Bakkalaureatsabschlüsse wird zeigen, inwiefern die neuen Titel Akzeptanz und Bedarf am Arbeitsmarkt erfahren.⁵⁵

In Österreich beträgt die Studiendauer im Durchschnitt derzeit über sieben Jahre bis zum ersten Abschluss.⁵⁶ Das mag auch an der fehlenden Unterscheidung zwischen den Beschäftigungsformen der StudentInnen während der Studienzzeit liegen. Das Hochschulsystem unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeit-

⁵³ Vgl. AMS Österreich (Hg.) 2004a, Seite 27.

⁵⁴ Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 8.

⁵⁵ Entgegen der im Fachhochschulbereich üblichen Vorgehensweise gibt es für diese Studiengänge keine Abklärung von Akzeptanz und Bedarf im Vorfeld ihrer Einrichtung (vgl. Bedarfs- und Akzeptanzanalysen für FH-Studiengänge).

⁵⁶ Artur Schneeberger 2004, Seite 43.

studierenden, sodass berufstätige Studierende nicht ausreichend in den Untersuchungen berücksichtigt werden.⁵⁷

3.3 Der Berufseinstieg von UNI-AbsolventInnen

3.3.1 Suchdauer und Kriterien der Jobauswahl

Vor zehn Jahren waren 15% der HochschulabsolventInnen sofort bei ihrer Beschäftigungssuche erfolgreich, bei 41% dauerte die Suche drei Monate. Nach einem halben Jahr hatten insgesamt drei Viertel eine Anstellung gefunden. Ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl ist die geografische Nähe des Arbeitsplatzes zum Partner/zur Partnerin bzw. zu den Eltern (65%). Nur für jede/n fünfte/n AbsolventIn spielt eine Auslandstätigkeit eine wichtige Rolle. Mehrheitlich werden von den AbsolventInnen Vollzeitbeschäftigungen angestrebt. Nur für 16% der Befragten ist bei der Jobsuche die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, von Bedeutung.⁵⁸

Aus Sicht der AbsolventInnen entscheidet ihr persönliches Auftreten (für 80% sehr wichtig bzw. wichtig) sowie ihr Studienfach (77%) beim ersten Arbeitgeber, ob sie eine Stelle bekommen. Auch sind für 49% der Befragten ihrer Einschätzung nach ihre beruflichen Vorerfahrungen während des Studiums und ihre Computerkenntnisse entscheidend, ob sie aus der Sicht des Arbeitgebers für die Stelle in Frage kommen. Weniger bedeutsam werden Auslandserfahrungen, der Ruf der Universität, Fremdsprachenkenntnisse sowie die Examensnoten von den AbsolventInnen eingeschätzt.⁵⁹

⁵⁷ Laut dem Universitätsbericht 2005 waren ca. 80% aller AbsolventInnen der Studienjahre 2000/01 bis 2002/03 zumindest gelegentlich während ihres Studiums erwerbstätig. 17% waren fast während ihres ganzen Studiums mehr als halbbeschäftigt erwerbstätig.

Der Anteil der AbsolventInnen, die während ihres Studiums regelmäßig erwerbstätig waren (besonders häufig AbsolventInnen der Sozial und Wirtschaftswissenschaften, der Technik und der Bodenkultur) ist von 26% im Studienjahr 1990/91 auf 38% 2003/04 gestiegen. Die Zahl der „VollzeitstudentInnen“ ist in der gleichen Zeit von 34% auf 23% gesunken. (Statistik Austria 2005, Seite 17.)

⁵⁸ Vgl. Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9. Aktuelle Studien zur Suchdauer österreichischer HochschulabsolventInnen beim Berufseinstieg liegen nicht vor.

⁵⁹ Vgl. ebenda.

3.3.2 Wie wird der erste Job gefunden?

3.3.2.1 Formalisierte Wege der Arbeitssuche

Die meisten österreichischen AbsolventInnen beginnen um die Zeit des Studienabschlusses eine Beschäftigung zu suchen. Die wichtigste Suchstrategie stellt die direkte Kontaktaufnahme mit den ArbeitgeberInnen dar. Diese wird von zwei Drittel der JungakademikerInnen angewandt, für ein Drittel ist diese Art der Initiativ-Bewerbung erfolgreich gewesen. Als zweithäufigste Strategie bewerben sich AbsolventInnen auf ausgeschriebene Stellen (64%), bei einem Viertel der Befragten verläuft diese Art der Bewerbung erfolgreich.⁶⁰ Zu einem großen Teil werden die Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen bzw. Onlinedatenbanken gesucht. Dieser Zugang erfordert wiederum ein gewisses technisches Know How, sowie das Vorhandensein eines Internetzugangs.

Eine zusätzliche, mittlerweile an den Universitäten immer stärker ausgebaute Möglichkeit der Jobsuche bzw. -vermittlung besteht in „Placement-“ und „Career Services“. Neben einer Datenbank an Jobangeboten findet man hier zusätzlich Informationen zu Bewerbungsstrategien und themenspezifischen Veranstaltungen, aber auch ein Angebot, das diverse Zusatzausbildungen umfasst. Angebote dieser Art bestehen u.a. beim AMS Österreich, bei uniport an der Universität Wien oder auch dem Verein „zepra – Universität und Praxis“ am Juridicum Wien.⁶¹

Was die Dienste des Arbeitsmarktservices⁶² betrifft, so wurden diese – der Befragung von Guggenberger et al. zu Folge – zwar von einem Drittel der befragten AbsolventInnen in Anspruch genommen, erwiesen sich allerdings nur bei 2% der Beschäftigungssuchenden als erfolgreich.⁶³ Diese schlechte Vermittlungsquote ist in der Literatur immer wieder zu finden: In einer AbsolventInnenbefragung aus dem Jahr 2004 haben von 283 Personen nur drei Personen (1,1%) über das AMS ihre Stelle finden können.⁶⁴

⁶⁰ Vgl. ebenda, Seite 8f. Es muss berücksichtigt werden, dass parallel verschiedene Möglichkeiten der Bewerbung von den AbsolventInnen ausgeschöpft werden. Die Anzahl der Kontakte (Bewerbungen und Vorstellungsgespräche) bis zur ersten Anstellung kann sehr unterschiedlich ausfallen. Die Hälfte der Befragten hatte nach bis zu sieben Bewerbungen eine Anstellung, bei einem weiteren Viertel erhöhte sich die Anzahl auf 20 Bewerbungen. Nur bei einem Siebentel wurden 100 bis 500 Bewerbungen geschrieben, bis sich eine Anstellung ergab.

⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2007, Seite 472.

⁶² Die Quote der gemeldeten offenen Stellen ist für AkademikerInnen beim AMS niedrig. (Alexander Nagel 2005, Seite 96.)

⁶³ Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9.

⁶⁴ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 114.

Obwohl in weiten Bereichen Stellenangebote für AkademikerInnen nicht an das Arbeitsmarktservice gemeldet werden, nennt das AMS für Ende Mai 2007 insgesamt 769 gemeldete offene Stellen (Tabelle 7). Davon entfallen rd. drei Viertel auf UniversitätsabsolventInnen.⁶⁵

**Tabelle 7: Offene Stellen für AkademikerInnen nach Bundesländern Mai 2007
(Bestand sofort verfügbarer offener Stellen zum Stichtag 1. 6. 2007)**

Bundesland	Universität	Fachhochschule	Gesamt
Burgenland	1	0	1
Kärnten	58	14	72
Niederösterreich	38	13	51
Oberösterreich	132	58	190
Salzburg	22	9	31
Steiermark	64	12	76
Tirol	34	5	39
Vorarlberg	47	28	75
Wien	199	35	234
Gesamt	595	174	769

Quelle: AMS, Datenwürfel 2007.

3.3.2.2 Arbeitssuche durch soziale Netzwerke

Der Aspekt der sozialen Netzwerke bei Jobsuche und Berufseinstieg ist sozialwissenschaftlich zwar theoretisch sowie empirisch erfasst, doch fand bislang die Einbettung in Arbeitsmarktstudien nur in geringem Maße statt. Dennoch gibt es stichhaltige empirisch untermauerte Hinweise für die besondere Bedeutung von Vernetzung und sozialem Kapital hinsichtlich des Agierens am Arbeitsmarkt von der Jobsuche bis hin zu Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit. So verhilft ein „hoher Grad an sozialem Kapital [...] zur effizienten Nutzung des Informationspotentials auf dem Arbeitsmarkt, reduziert mithin anstehende Such- und Transaktionskosten, sichert die Qualität von Stellenbewerbern, mindert die Problematik der Nichtkooperation zwischen In- und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt und begrenzt damit in der Summe die Zahl von Arbeitslosen.“⁶⁶

Nach einer in Deutschland durchgeführten Studie, welche die sozialen Netzwerke zu Berufseinstieg von Soziologie-AbsolventInnen untersuchte, finden Absolven-

⁶⁵ AMS Österreich (Hg.) 2007, Datawarehouse-Abfrage Juni 2007.

⁶⁶ Markus Freitag 2000, Seite 186f.

tInnen, die in ein soziales Netzwerk eingebettet sind, dreimal so rasch ihre Erstbeschäftigung nach dem Abschluss wie AbsolventInnen, die auf keine sozialen Netzwerke zurückgreifen können.⁶⁷ Demnach spielen andere Faktoren wie Praktika, Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse sowie Abschlussnoten im Vergleich zur Bedeutung der sozialen Kontakte nur eine geringe Rolle. Besonders positiv wirken sich Empfehlungen und Hilfestellung von Lehrenden beim Einstieg ins Berufsleben aus.⁶⁸

Auch auf Seite der ArbeitgeberInnen kommt sozialen Netzwerken bzw. informellen Kontakten und Empfehlungen große Bedeutung bei der Personalrekrutierung zu. „Mehr als 45% der Personalverantwortlichen greifen nach eigenen Angaben bei der Personalsuche auf diese Informationsquelle zurück.“⁶⁹

Zwar spielen persönliche Kontakte und damit das soziale Kapital der Arbeitssuchenden eine wichtige Rolle beim Berufseinstieg, aufgrund ihres stark informellen Charakters werden diese Aspekte jedoch zumeist nicht ausdrücklich kommuniziert. Um soziales Kapital besser für die Arbeitssuche nutzen zu können, bedarf es weiterhin einer genaueren Klärung dieses Konzeptes für Vermittlungsprozesse, um auf dieser Basis konkrete Maßnahmen für Arbeitssuchende entwerfen zu können.

3.3.3 Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche von AkademikerInnen beim Berufseinstieg

3.3.3.1 Studienrichtungsspezifische Tätigkeitsbereiche

Durch die große Vielfalt an Studienrichtungen ist es grundsätzlich schwierig, die Tätigkeitsbereiche der beschäftigten AkademikerInnen einzugrenzen, wie dies im Folgenden für die im vorliegenden Rahmen interessierenden Studienrichtungen in knapper Form passiert.⁷⁰ Zudem gilt es, zwischen den möglichen Beschäftigungsfeldern und den Beschäftigungschancen zu unterscheiden. Was die Möglichkeit eines Branchen- oder eines Tätigkeitswechsels betrifft ist die breite theoretische (universitäre) Ausbildung grundsätzlich von Vorteil, da sie eine höhere berufliche Flexibilität ermöglicht. Jedoch bestehen auch hier erhebliche Unterschiede zwischen den Studienrichtungen und den mit ihnen verbundenen Berufsfeldern.

⁶⁷ Vgl. Sonja Haug / Per Kropp 2002, Seite 15ff. Zur allgemeinen Bedeutung sozialer Kontakte bei der Jobsuche vgl. auch Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 8.

⁶⁸ Vgl. Sylvia Supper et. al. 2005, Seite 45.

⁶⁹ Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 37; vgl. auch ebenda, Seite 64.

⁷⁰ Vgl. hierzu ausführlich v.a. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2007, Seite 481ff.

RechtswissenschaftlerInnen finden sowohl in Bereichen der öffentlichen Verwaltung als auch im Gerichtswesen als Richter und Anwälte (häufig in Form freiberuflicher Tätigkeit) ein weites Aufgabenspektrum vor. Im Vergleich zur restriktiven Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Bereich liegen die besten Beschäftigungschancen in privatwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern wie Rechts- und Personalabteilungen von Unternehmen.⁷¹ Für StudentInnen der juristischen Fakultät gilt es schon während des Studiums die inhaltliche Ausrichtung am Berufsleben zu orientieren. Folglich stellen sich z.B. Lehrveranstaltungen zum „Europarecht“ als äußerst nützlich für die Beschäftigungs- und Karriereaussichten dar.

TranslationswissenschaftlerInnen sind mehrheitlich im Banken- und Finanzdienstleistungssektor sowie in der Telekom- und IT-Branche tätig. Aufstrebende Beschäftigungszweige bestehen in Berufsgruppen wie den GebärdendolmetscherInnen sowie in Bereichen, die Hilfestellung für Personen mit Migrationshintergrund bieten. Sehr beliebt sind AbsolventInnen der Translationswissenschaft aufgrund der ihnen zugeschriebenen (und im Zuge der universitären Ausbildung angelernten) erhöhten Persönlichkeitsbildung und der üblicherweise ausgeprägten sozialen Kompetenzen. Trotzdem kommt es nicht selten vor, dass AbsolventInnen zumindest phasenweise auch an Arbeitsplätzen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus tätig sind.

Die **Humanmedizin** zählt zu einem von wenigen Universitätsstudien, die nach Absolvierung ein genaues Berufsprofil vorweisen können – nämlich den Beruf des Arztes/der Ärztin. Der Nachteil am „starr“ beruflichen Profil ist, dass kaum Ausweichmöglichkeiten in andere Berufsfelder gegeben sind. Innerhalb des Berufsbildes besteht allerdings eine starke Differenzierung sowohl was die inhaltliche Ausrichtung (verschiedene FachärztInnenzweige) als auch die organisatorische Einbindung der Tätigkeit betrifft. Die HauptarbeitgeberInnen sind Spitäler, Ambulatorien und Krankenhäuser. Jedoch kommen ÄrztInnen auch im öffentlichen Gesundheitsdienst und in Schulen unter oder sind als BetriebsärztInnen tätig. Eine Möglichkeit der Verwirklichung im Berufsbild Arzt/Ärztin ist der Weg in die Selbstständigkeit im Zuge der Gründung einer eigenen Ordination.

Auch die **VeterinärmedizinerInnen** finden sich nach Beendigung ihres Studiums in einem stark abgegrenzten Berufsfeld wieder, in dem mittlerweile ein enormes Überangebot an (potentiellen) TierärztInnen besteht. Insgesamt sind ca. zwei Drittel der AbsolventInnen freiberuflich tätig. Anstellungsverhältnisse sind v. a. in der öffentlichen Verwaltung (Veterinärverwaltung, AmtstierärztIn) sowie der Privatwirtschaft (Nahrungsmittelindustrie) zu finden, wo allerdings nur ein vergleichsweise kleines Potenzial an Arbeitsplätzen besteht.

⁷¹ Vgl. Zepa – Universität & Praxis 2003.

HistorikerInnen finden neben der Beschäftigung in lehrenden Berufen ein enges Feld an Berufsmöglichkeiten und eine sehr gespannte Arbeitsmarktsituation vor. Charakteristisch für den Studiengang ist der enorm hohe Frauenanteil. Ein Teil der AbsolventInnen findet in Bibliotheken, Dokumentationen, Archiven und Museen einen Arbeitsplatz.

3.3.3.2 Entsprechung zwischen Studium und beruflicher Tätigkeit in der Berufseinstiegsphase

Das Verhältnis zwischen Studium und Erwerbstätigkeit – also das Maß, inwiefern die spätere Beschäftigung eine bestimmte universitäre Ausbildung voraussetzt – wird von berufstätigen AkademikerInnen unterschiedlich bewertet. Für etwas weniger als die Hälfte der AbsolventInnen stellt das gewählte Studienfach die einzig mögliche bzw. bei weitem die beste Fachrichtung dar. Ein Viertel ist der Meinung, dass eine andere Fachrichtung ebenso auf die beruflichen Aufgaben hätte vorbereiten können. Jede/r zehnte befragte AbsolventIn war der Ansicht, dass ein Hochschulstudium für ihre/seine berufliche Tätigkeit nicht erforderlich sei. Im europäischen Schnitt schätzten die österreichischen AbsolventInnen die Angemessenheit von Studium und Beschäftigung skeptisch ein. Nur knapp zwei Drittel befanden eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Arbeit.⁷²

3.3.4 Verdienst zum Zeitpunkt des Berufseinstieges

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse machen. Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter als im öffentlichen Bereich ausbezahlt. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft verteilt sich nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich folgendermaßen:⁷³

- o 5% verdienen bis 1.453.- Euro
- o 70% verdienen zwischen 1.454.- und 2.180.- Euro,
- o 21% verdienen zwischen 2.181.- und 2.907.- Euro und
- o 4% verdienen über 2.907.- Euro.

⁷² Vgl. Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 24f.

⁷³ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 43.

Gegenüber dieser, größtenteils auf Angestelltenverhältnissen in Unternehmen basierenden Einschätzung, muss jedoch beachtet werden, dass viele AbsolventInnen in der Berufseinstiegsphase als Not- oder Übergangslösung unregelmäßig und/oder in atypischen und zum Teil auch prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, z.B. als unbezahlte oder gering bezahlte ProjektmitarbeiterInnen. Verdienste in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind von ArbeitgeberIn zu ArbeitgeberIn unterschiedlich hoch angesetzt. Im Vergleich zu fixen Beschäftigungsverhältnissen ist die Entlohnung solcher atypische Arbeitsverhältnisse allerdings durchschnittlich niedriger.⁷⁴

3.3.5 Wodurch erhöhen sich die Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg?

In diesem Abschnitt werden die unterschiedlichen Anforderungen bzw. Erwartungen der Unternehmen und BerufseinsteigerInnen gegenübergestellt: Welche Qualifikationen erwarten sich Unternehmen von JungakademikerInnen? Welche Qualifikationen können HochschulabsolventInnen vorweisen? Es wird der Frage des Matching zwischen Angebot (AbsolventInnen) und Nachfrage (Privatwirtschaft) nachgegangen. Grundsätzlich gilt dabei: Je abstrakter die formale Grundausbildung von den Personalverantwortlichen eingestuft wird, desto mehr spielt der Nachweis von beruflicher Praxis und Zusatzqualifikationen ein Rolle.

3.3.5.1 Praxiserfahrung während des Studiums

Die Rolle der beruflichen Praxiserfahrung nimmt einen immer größeren Stellenwert, auch in der Bewertung von den AbsolventInnen selbst, ein.⁷⁵ Mehr als 56% schätzen ihre beruflichen Vorerfahrungen für die Tätigkeit im derzeitigen Beruf als unbedingt notwendig ein.⁷⁶ Die Einarbeitungsphase für neu eingestellte AkademikerInnen dauert in der Regel zwischen zwei und sechs Monaten, in seltenen Fällen auch bis zu einem Jahr. Die vorberufliche Erfahrung der AkademikerInnen hilft die Einschulungsdauer zu verkürzen.⁷⁷

AbsolventInnen, die keinerlei praktische Berufserfahrung in Form eines Praktikums oder eines Teilzeitjobs gemacht haben, sind mittlerweile in der Minderzahl.⁷⁸ Damit verliert auch ein oft in die Diskussion gebrachter Vorteil der Fach-

⁷⁴ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2007, Seite 480.

⁷⁵ Vgl. Wolfgang Pöllauer 1998, Seite 41.

⁷⁶ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 64.

⁷⁷ Vgl. ebenda, Seite 73.

⁷⁸ Vgl. Ursula Axmann 2004.

hochschulen mit ihrer propagierten Praxisnähe und den üblicherweise vorgesehenen Pflichtpraktika an Argumentationskraft. Von Bedeutung ist allerdings weiterhin die Art der Praxiserfahrungen, d.h., ob diese in einem facheinschlägigen oder einem berufsfremden Tätigkeitsfeld gesammelt werden.

Die Bedeutung von Praxiserfahrung wird auch in den Einschätzungen vieler HochschulabsolventInnen deutlich, wenn sie den Universitätsabschluss explizit als nicht erforderlich für ihre Tätigkeiten halten (28%). Mehr als ein Viertel sieht den Abschluss aus formalen Gründen als notwendig an, aber nicht aus inhaltlichen. Das Studium wird nur von 50% der Befragten als Berufsvoraussetzung gesehen.⁷⁹ Ohne den Verweis auf einschlägige Praktika oder Teilzeitjobs hat man es als AbsolventIn schwer beim Berufseinstieg. Darüber hinaus haben Praktika auch Bedeutung beim Einstieg in ein bestimmtes Unternehmen. Gemäß einer AMS-Studie fanden 8,3% der AbsolventInnen ihre derzeitige Stelle aufgrund eines Praktikums.⁸⁰

Die Kehrseite dieser Forderung nach Praxiserfahrung zeigt sich auch im internationalen Trend der zunehmenden Anzahl an Praktikumsstellen, die sich bei genauerer Betrachtung als verdeckte Vollzeitstellen darstellen und ausgebildete JungakademikerInnen oft unentgeltlich für einen relativ langen Zeitraum mit der vagen Hoffnung auf Übernahme nach Praktikumsende beschäftigen. In der deutschsprachigen Literatur ist dieses Phänomen als „Generation Praktikum“⁸¹ bekannt, in Frankreich unter der Bezeichnung „Génération Précaire“. Wurden Praktika als problematischer Berufseinstieg früher eher mit AbsolventInnen der Geisteswissenschaften in Verbindung gebracht, so hat sich dies auch auf andere Studienrichtungen, wie die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Rechtswissenschaften und Architektur ausgeweitet. Auffällig ist, dass Frauen, im Gegensatz zu Männern, meist mehrere Praktika absolvieren.⁸²

Postgraduelle Praktika dauern im Durchschnitt sechs Monate. Im wissenschaftlichen Jargon spricht man dabei von einer „floundering period“.⁸³ Üblicherweise reicht die Bezahlung während dieses Beschäftigungsverhältnisses nicht aus, so dass zumeist die Eltern der AbsolventInnen finanziell „einspringen“. Jung-

⁷⁹ Die nicht unmittelbare Notwendigkeit eines akademischen Abschlusses wird auch von der Seite der Unternehmen geteilt: Rund 80 % der befragten Unternehmen gab in diesem Zusammenhang an, dass AkademikerInnen durch andere MitarbeiterInnen ohne universitäre Ausbildung ersetzbar seien. (Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 73.) Dort, wo breites Allgemeinwissen oder Zusatzqualifikationen gefragt sind, werden AkademikerInnen von den Unternehmen nur vereinzelt als ersetzbar wahrgenommen (Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 29)

⁸⁰ Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 62.

⁸¹ Vgl. Katja Lachnit / Stefanie Schulte 2005, Seite 103.

⁸² Vgl. Dieter Grün, Heidemarie Hecht 2007, Seite 7.

⁸³ Vgl. Matthias Stolz 2006, Seite 1.

akademikerInnen, die sich ein schlecht oder unbezahltes Praktikum leisten können, finden sich daher zunehmend in einer privilegierten Position.⁸⁴

Der Aspekt der Berufserfahrung steht auch mit dem beruflichen Einstiegsalter in Verbindung. Von Seiten der Unternehmen werden JungakademikerInnen ohne berufliche Erfahrung ab einem gewissen Alter nicht mehr problemlos eingestellt:⁸⁵ So haben HochschulabsolventInnen über 28 Jahre ohne Berufserfahrung bei fast jedem zweiten Unternehmen schlechte Chancen eingestellt zu werden („nur im Ausnahmefall“), für AkademikerInnen mit Berufserfahrung liegt die Altersgrenze für eine gute Vermittelbarkeit bei 35 Jahren. Diese Altershürden können sich speziell für Frauen, die während ihres Studiums Kinder bekommen, negativ auswirken.

In den Stelleninseraten werden von Unternehmen zwei Merkmale in Bezug auf die Berufserfahrung ausgewiesen: die Dauer und der Inhalt der bisherigen beruflichen Praxis. Wenn bestimmte Inhalte von den Unternehmen erwartet werden, wird der Terminus „einschlägig“ verwendet.⁸⁶

Viele Stellenanzeigen suchen explizit nur berufserfahrene AkademikerInnen⁸⁷: So richten sich 82% der Stelleninserate im IT-Bereich an BewerberInnen mit Berufserfahrung, davon setzen 33% eine mehrjährige Berufspraxis voraus.⁸⁸

3.3.5.2 Zusatzqualifikationen

Neben dem erfolgreichen Studienabschluss und Praxiserfahrung stellen sich zusätzlich erworbene Qualifikationen als bedeutsam bei Stellenbewerbungen heraus. Am Arbeitsmarkt sind Qualitätsmanagement-, Fremdsprachen- sowie Betriebswirtschaftskenntnisse zunehmend gefragt. Auch die Kenntnis in berufsspezifischen Rechtsgrundlagen und IT-Grundlagen werden von ArbeitsmarktexpertInnen als wesentliche Zusatzqualifikationen verstanden.⁸⁹ Die Hauptkriterien für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen für Unternehmen

⁸⁴ Vgl. Dieter Grünh / Heidemarie Hecht 2007, Seite 4.

⁸⁵ Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 4.

⁸⁶ Vgl. Josef Mair / Rainer Loidl-Keil 2005, Seite 36.

⁸⁷ Speziell größere Unternehmen (mehr als 200 Beschäftigte) greifen sehr gerne auf die noch „formbare“ Gruppe mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung zurück. Ausnahme bilden einzelnen Branchen, wie das Bank und Versicherungswesen oder das Gesundheitswesen, welche auch Anfänger ohne Berufserfahrung problemlos einstellen. Ansonsten besitzen kostengünstige BerufseinsteigerInnen mit wenig Praxiserfahrung bei Kleinbetrieben (bis zu 10 Beschäftigten) überproportionale Chancen. (Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 17.)

⁸⁸ Vgl. MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2002, Seite 36.

⁸⁹ Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 25.

sind vor allem ein möglichst weites Spektrum an Zusatzqualifikationen sowie internationale Berufserfahrung.⁹⁰

Viele Studierende bzw. AbsolventInnen sind sich bezüglich der Notwendigkeit, bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben, bewusst, ziehen allerdings kaum persönliche Konsequenzen.⁹¹ Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte jedenfalls ein Anstieg verzeichnet werden.

Allerdings sieht die Situation aus der Sicht der AbsolventInnen anders aus: 62% der befragten AbsolventInnen äußerten sich dahingehend, dass Weiterbildung aufgrund von Unzulänglichkeiten im Studium unverzichtbar sei.⁹² 42% der Befragten absolvierten demnach eine längere, oft noch zur Ausbildung gehörende Fortbildung (Medizin und Lehramt) oder erwarben Zusatzqualifikationen. An kürzeren Weiterbildungskursen nahmen 69% teil. Aus dem Weiterbildungsangebot werden von den AbsolventInnen häufig neues Wissen aus dem Fachgebiet (66%), danach disziplinübergreifendes Fachwissen (35%) sowie Computerfertigkeiten (34%) ausgewählt.⁹³ Das lässt den Schluss zu, dass EDV und Computerkenntnisse im Studium defizitär in den Studieninhalten vorkommen.

Dabei kommen studienspezifisch unterschiedliche Kompetenzförderungen bzw. Anforderungen zum Tragen. So besitzen z.B. AbsolventInnen nach ihrer eigenen Einschätzung geringe EDV-Fertigkeiten sowie ein Defizit in der Fähigkeit des wirtschaftlichen Denkens.⁹⁴ Andererseits ist die Nachfrage nach spezifischen Fähigkeiten branchenabhängig: So geben in der selben Untersuchung 17% der befragten Graduierten der Natur- und Technikwissenschaften an, ihre Fremdsprachenkenntnisse und manuellen Fertigkeiten überhaupt nicht zu benötigen.⁹⁵

⁹⁰ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 73.

⁹¹ Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 107f.

⁹² Vgl. Hochschulbericht 2002, Seite 163.

⁹³ Vgl. Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 30.

⁹⁴ Vgl. ebenda, Seite 44.

⁹⁵ Vgl. ebenda, Seite 14.

3.3.5.3 Schlüsselkompetenzen von AbsolventInnen

Im Gegensatz zu den Kompetenzen, die im Rahmen der formalen (Zusatz-) Qualifikationen gewonnen werden, sind die erworbenen Schlüsselkompetenzen⁹⁶ schwerer nachweisbar.

Abseits des theoretischen Diskurses, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten unter den Begriff Schlüsselkompetenzen fallen, kann ein wesentliches gemeinsames Merkmal ausfindig gemacht werden: Ziel ist es, die gelernten Kompetenzen von der (Lern)Situation abzulösen und auf andere Situationen zu übertragen. In diesem Zusammenhang werden mit dem Begriff der Schlüsselkompetenzen nach de Haan die drei Bereiche *Methodenkompetenz*, *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz* erfasst:⁹⁷

Unter der *Methodenkompetenz* werden berufsübergreifende Fertigkeiten verstanden, die zum selbstständigen Lösen beruflicher Probleme befähigen sollen. Das erlernte fachliche Wissen soll in unterschiedlichen Kontexten angewendet und angesichts des schnell wechselnden Spezialwissens auch weiterentwickelt werden können. Andererseits umfasst der Begriff auch die Förderung und Entwicklung der ganzen Persönlichkeit. Das heißt, dass neben der fachlichen Qualifikation auch soziale und persönliche Kompetenzen von Bedeutung sind.

Zum zweiten Bereich, der *Sozialkompetenz*, gehören Fertigkeiten wie Teamarbeitsfähigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie Empathievermögen. Allgemeiner ist darunter die Fähigkeit, mit anderen gemeinsam nach Problemlösungen zu suchen und zu kooperieren, zu verstehen. Zum Erreichen gemeinsamer Ziele ist gemeinsames Engagement nötig. Jede/r am Arbeitsprozess Beteiligte muss sich selbst einbringen, sich aber auch in andere hineinversetzen können. Die solidarischen und empathischen Fertigkeiten stehen hier im Vordergrund, gefragt sind aber auch Konflikt- und Diskussionsfähigkeiten.

Die *Selbstkompetenz* umfasst in erster Linie die Fähigkeit, sich und die eigene Arbeitsumwelt selbst organisieren und selbstständig arbeiten bzw. lernen zu können. Außerdem ist hier das Vermögen gemeint, sich weiterentwickeln zu können, worin auch die Forderung nach der Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen enthalten ist. Im Bereich der Selbstkompetenz spielt auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion eine wichtige Rolle.

⁹⁶ Der Begriff geht auf das Konzept der Schlüsselqualifikationen von Dieter Mertens zurück (Dieter Mertens 1974).

⁹⁷ Vgl. Gerhard de Haan 1998, Seite 22. Vgl dazu auch Hilde Schaeper / Kolja Briedis 2004.

Trotz der teilweise oft unscharfen Verwendung des Begriffs Schlüsselkompetenz ist der Begriff im bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskurs von großer Bedeutung. Dies trifft vor allem dann zu, wenn es um die Aneignung verschiedener Fertigkeiten als Antwort auf neue Anforderungen am Arbeitsmarkt geht. Nicht nur der Trendforscher Matthias Horx beklagt, dass Österreichs UniversitätsabsolventInnen fachlich für die Erfordernisse überqualifiziert seien, ihnen aber wesentliche soziale Fertigkeiten fehlen.⁹⁸ Neben der fachlichen Spezialisierung sind Artikulations- und Teamfähigkeit sowie soziale Qualifikationen wichtig, die an den österreichischen Universitäten heute kaum vermittelt werden, meint auch Gudrun Biffl vom WIFO.

UnternehmensvertreterInnen kritisieren in dieser Hinsicht an jungen AkademikerInnen die mangelnde Fähigkeit, zielorientiert und effizient zu arbeiten, ein defizitäres Verhandlungsgeschick und das Fehlen von allgemeinem Managementwissen. Insbesondere wird seitens der Unternehmen ein Defizit in Bezug auf analytisches Denken und sprachlicher Ausdrucksfähigkeit bei BerufseinsteigerInnen ohne Berufserfahrung konstatiert.⁹⁹

Das von Seiten der Unternehmen festgestellte defizitäre Verhandlungsgeschick findet sich ebenso bei der subjektiven Kompetenzeinschätzung der AbsolventInnen wieder: Fast jede/r fünfte Technik- und NaturwissenschaftlerIn sowie jede/r siebente Geistes- und SozialwissenschaftlerIn glaubt diese Kompetenz überhaupt nicht zu besitzen.¹⁰⁰

3.3.5.4 Mobilität und Flexibilität

Die Schlagwörter Mobilität und Flexibilität fehlen in keinem Wirtschaftsteil der Tageszeitungen. Doch wie sind die österreichischen AbsolventInnen im Hinblick auf diese wesentlichen Arbeitsmarktmerkmale ausgestattet?

Auslandserfahrung und auch Fremdsprachenkenntnisse gehören mittlerweile in jeden Lebenslauf, glaubt man den PersonalmanagerInnen¹⁰¹. Dabei ist neben den schon erlernten Sprachkenntnissen die Bereitschaft, neue Sprachen zu lernen wesentlich.¹⁰² Die Wettbewerbssituation in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnisse in den Nachbarländern, insbesondere in den östlichen, wird von mehr als der Hälfte der AbsolventInnen gemäß einer Untersuchung als besser bzw. eher besser an-

⁹⁸ So am 22.9.2004 in den Salzburger Nachrichten.

⁹⁹ Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 30.

¹⁰⁰ Vgl. Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 14.

¹⁰¹ Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 25.

¹⁰² Vgl. Ursula Axmann 2004.

genommen.¹⁰³ Doch findet sich in den Studien zu diesem Thema ein widersprüchliches Bild. Allein bei den AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften werden diese beiden Schlagwörter gelebt: Auslandserfahrung ist ein wesentliches und zunehmendes Auswahlkriterium beim Berufseinstieg¹⁰⁴: Rund 50% der Studierenden an der WU absolvieren zumindest einmal ein Auslandssemester oder ein relevantes Auslandspraktikum.¹⁰⁵

Dagegen betrachten 64% aller HochschulabsolventInnen Auslandserfahrung in ihrem Verhältnis zum akademischen Arbeitsmarkt als unbeutend.¹⁰⁶ Die AbsolventInnen selbst schätzen Auslandserfahrungen, den Ruf der Universität, Fremdsprachenkenntnisse sowie die Examensnoten¹⁰⁷ bei ihrer Chance, eine Stelle zu finden, als wenig bedeutsam ein.¹⁰⁸ Auch spielt der Aspekt einer Auslandstätigkeit bei nur einem Fünftel der AbsolventInnen eine relevante Rolle bei der Auswahl einer Stelle.¹⁰⁹ Arbeitslose AkademikerInnen gaben 2004 bei einer AbsolventInnenbefragung auf die Frage nach der subjektiven Begründung ihrer Arbeitslosigkeit den Mangel an Sprachkenntnissen oder auch Auslandserfahrung als eher nicht entscheidend an.¹¹⁰ Es wird in diesem Bereich von den AbsolventInnen wenig Defizit wahrgenommen.

3.4 Karriereverlauf

Karriereplanung, wie sie vor Jahrzehnten noch möglich war, funktioniert heute nicht mehr. Viele AbsolventInnen haben nach dem Studium mit dem Berufseinstieg und mit ihrer existentiellen Sicherung zu kämpfen. Die berufliche Stabilisation tritt erst nach ein bis zwei Jahren, in manchen Bereichen wie z.B. in der Psychologie erst nach mehreren Jahren ein. Mitte 30 machen sich die Akademi-

¹⁰³ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 131.

¹⁰⁴ Vgl. Ursula Axmann 2004.

¹⁰⁵ Im Fachhochschulbereich sieht die Situation ähnlich aus: 44% der AbsolventInnen des Bereichs Wirtschaft und Tourismus haben während ihres Studiums einen mehrmonatigen studien- bzw. berufsbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Abwicklung solcher Betriebspraktika durch die Fachhochschulen mitorganisiert wird und auch im Rahmen des Pflichtprogramms steht. (Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 23.)

¹⁰⁶ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 64. Da auch ältere Absolventenjahrgänge berücksichtigt wurden und verhältnismäßig viele RechtswissenschaftlerInnen an der Befragung beteiligt waren (für ihre berufliche Situation wurde ein Auslandsaufenthalt in der Studie als irrelevant empfunden), kann die geringe Bedeutung zum Teil relativiert werden.

¹⁰⁷ Einer Unternehmensbefragung nach interessiert sich nur jede zehnte Firma für die Diplomarbeit und die Zeugnisnoten ihrer BewerberInnen. (Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 20.)

¹⁰⁸ Vgl. Helmut Guggenberger et.al.2001, Seite 9.

¹⁰⁹ Vgl. ebenda, Seite 9.

¹¹⁰ Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 120.

kerInnen über ihre Karriere Gedanken. Knapp ein Drittel der AbsolventInnen schätzt ihren Beruf als karriereorientiert ein, während 30% ihn als stagnativ beurteilen.¹¹¹ Die klassische Aufstiegskarriere („Kaminkarriere“) findet sich heute nur noch selten. Häufige Wechsel der Tätigkeitsfelder sowie Berufsbranchen und auch der Wechsel zwischen Arbeitswelt und Universität, immer öfter vollzogen durch geographische Arbeitsplatzwechsel, machen eine strategische Karriere schwer realisierbar. Statt hierarchischem Aufsteigen in einem Unternehmen lässt sich die flexible und mobile Gestaltung in verschiedenen Arbeitsbereichen finden.¹¹² An die Stelle von Beförderungen rückt heute die Ausweitung von Tätigkeitsfeldern.¹¹³

Die Karriereverläufe zeichnen sich durch eine große Bandbreite an Möglichkeiten aus, das Risiko ist allerdings größer geworden. Karriere wird schwieriger planbar, es werden auch höhere Leistungsanforderungen als früher gestellt.

So schätzt fast ein Drittel jener AbsolventInnen, die einen Job gefunden haben, dass es schwierig (24%) bzw. so gut wie unmöglich ist (6%), einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen. Nur rund jede/r Zweite empfindet den eigenen Job als sicher (55%).¹¹⁴ Deshalb wird aufgrund der gedämpften Arbeitslage weniger von selbst ein Arbeitsplatzwechsel angestrebt. Während früher AkademikerInnen (der Wirtschaftswissenschaften) nach etwa drei bis vier Jahren ihren Job gewechselt haben, sind sie in der heutigen Zeit zögerlicher mit ihrer Entscheidung. Dies erschwert den Berufseinstieg für JungakademikerInnen zusätzlich, da die dadurch entstandene Fluktuation sehr gering bleibt.¹¹⁵

3.4.1 Geschlechtsspezifische Berufs- und Karrierehemmnisse

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.

Während geschlechtsspezifische Disparitäten im schulischen und postsekundären Qualifikationsniveau schon feststellbar kleiner geworden sind, kann von einer Verschiebung der Selektionsbarrieren gesprochen werden. Erst nach Studienabschluss fallen die wesentlichen biographisch relevanten Entscheidungen und

¹¹¹ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 66.

¹¹² Vgl. Katja Lachnit 2005.

¹¹³ Vgl. Maria Hofstätter 2000. Seite 5.

¹¹⁴ Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 67.

¹¹⁵ Vgl. Ursula Axmann 2004.

die unterschiedlichen Chancen werden verstärkt sichtbar, oder anders formuliert: Die Schere geht langsam auf, Unterschiede in der beruflichen Entwicklung zeigen sich nicht von Beginn an.¹¹⁶ Weiters haben Absolventinnen oft größere Probleme beim Berufseinstieg, auch weil sie in den gefragten Richtungen weniger häufig vertreten sind.¹¹⁷

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.¹¹⁸

Einkommensnachteile von Frauen

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: „Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre beträgt das Einkommensminus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%, in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.“¹¹⁹ Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.¹²⁰

¹¹⁶ Vgl. Andrea E. Abele / Hans Uwe Hohner 2003, Seite 168.

¹¹⁷ Vgl. Lorenz Lassnigg et. al. 2000, Seite 132.

¹¹⁸ Vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 2002, Seite 33ff.

¹¹⁹ Vgl. Petra Gregoritsch et. al. 2002, Seite 9.

¹²⁰ Vgl. ebenda, Seite 10.

3.4.2 Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen sind eng mit den vorherrschenden Hierarchieebenen gekoppelt. Kleinere Unternehmen besitzen durch die Beschäftigungsanzahl weniger Ebenen, allerdings tendenziell größeres Gestaltungspotential. In einer 1997 durchgeführten Unternehmensbefragung ist ein Viertel der befragten Unternehmen (mehr als die Hälfte der Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten) der Meinung, dass aufgrund der Betriebsgröße kein Aufstieg möglich sein wird.¹²¹ Jedes fünfte Unternehmen, größtenteils mittlere Unternehmen, sehen keinen hierarchischen, sondern einen finanziellen Aufstieg verwirklichtbar. Neben dem finanziellen Aspekt wird vor allem in mittleren Betrieben die Erweiterung des inhaltlichen Aufgabengebietes als Aufstiegschance bewertet. In großen Unternehmen ist die Möglichkeit eines Aufstieges eher wahrscheinlich.

Im Durchschnitt können JungakademikerInnen nach fünf Jahren mit einem Einkommenszuwachs von ca. 37% rechnen. Die perspektivische Einkommensgrenze liegt bei einem Drittel der Unternehmen (mehrheitlich Kleinbetriebe) bei einem zweifachen Einstiegsgehalt, etwas weniger als ein Drittel der Unternehmen ist bereit, AkademikerInnen das Zweieinhalbfache ihres Einstiegsgehaltes in Aussicht zu stellen. Nur jedes fünfte Unternehmen bietet die Perspektive, das Einstiegsgehalt zu verdreifachen.

3.5 Unterschied zu FH-AbsolventInnen

Die Einführung der Fachhochschulgänge in Österreich ist am Arbeitsmarkt nicht ohne Folgen geblieben. Zwar ist die Zahl der FH-AbsolventInnen im Vergleich zu jener der UniversitätsabsolventInnen noch klein, dennoch kann in manchen Bereichen schon eine Konkurrenzsituation konstatiert werden. Auch den Berufseinstieg schaffen FH-AbsolventInnen wesentlich leichter. Nachteile können sich für diese aber in den Karrierechancen und in den Verdienstmöglichkeiten ergeben.

Der geplante bildungspolitische Vorteil der kürzeren Ausbildung lässt sich aus den ersten fertig gewordenen Jahrgängen nicht ableiten: Das Durchschnittsalter der FH-AbsolventInnen betrug 26 Jahre zum Zeitpunkt ihres Abschlusses.¹²² Hier muss aber berücksichtigt werden, dass viele der FH-StudentInnen ihr Studium

¹²¹ Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 12. Die Wahrscheinlichkeit, dass AkademikerInnen in einem Unternehmen beschäftigt sind steigt mit der Unternehmensgröße und ist im Dienstleistungssegment deutlich größer als bei Produktionsunternehmen.

¹²² Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 17.

nicht gleich nach der Matura begannen und teilweise auch schon länger vor ihrer FH-Ausbildung berufstätig waren.

Die durchschnittliche Suchdauer der AbsolventInnen nach dem ersten Job lag bei 1,8 Monaten. Durchschnittlich haben sich die DiplomingeieurInnen bzw. Magistri FH bei neun Unternehmen beworben, bis sie eine Anstellung gefunden haben.¹²³ Eine spätere Untersuchung, die auf die ersten vier AbsolventInnenjahrgänge Bezug nahm, kommt zu ähnlichen Zahlen.¹²⁴ Ein nahtloser Übergang zwischen FH-Studium und Berufstätigkeit kann daher angenommen werden.

Von den Befragten der Erhebung im Jahr 2000 gelingt fast jeder/m Dritte/n (31%) der Berufseinstieg mit Hilfe der im Studium geknüpften Kontakte durch Praktika oder auch durch die Beschäftigung mit einem Unternehmen aufgrund der Diplomarbeit. Die enge Verknüpfung zwischen Ausbildung und Wirtschaft wird aufgrund dieses Merkmals deutlich. Jede/r Vierte fand die Beschäftigung aufgrund einer Stellenausschreibung, 21% der FH-AbsolventInnen erhielten direkt vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ein Stellenangebot und 17% konnten aufgrund einer Blindbewerbung ihre Stelle finden. Soziale Kontakte aber auch Kontakte über die Lehrenden waren beim Rest der AbsolventInnen ausschlaggebend für ihre Erstbeschäftigung (8% bzw. 7%).¹²⁵

77% der AbsolventInnen hatten ihrer Ansicht nach keine Probleme, eine Stelle zu finden. Das häufigste Problem, das sich jeder/m Zweite/n unselbstständig erwerbstätigen FH-AbsolventIn stellte, war die Forderung der Unternehmen hinsichtlich Berufserfahrung und somit des Praxisbezuges. Dieser Anteil scheint in Bezug auf die immer wieder betonte Praxisorientierung sehr hoch.¹²⁶ Auch eine spätere Studie¹²⁷ bestätigt Anfangsschwierigkeiten aufgrund von fehlenden praktischen Erfahrungen. 16% der befragten FH-AbsolventInnen gaben an, dass ihnen in der Berufseinstiegsphase praktische Erfahrungen fehlten, bei weiteren 19% fehlten die Erfahrungen teilweise. Daraus lässt sich ableiten, dass eine praxisorientierte Ausbildung noch nicht gewährleistet, über ausreichende Erfahrungen zu verfügen.

28% der befragten FH-AbsolventInnen empfanden die Gehaltsvorstellungen als zu niedrig, rd. 20% hatten das Gefühl bei der Stellensuche, die angebotene Stelle würde sie unterfordern. Das Argument des Wettbewerbes bzw. der Konkurrenz stellte sich für 6% der Befragten; diese hatten die Meinung, in ihrem Bereich

¹²³ Vgl. ebenda, Seite 27.

¹²⁴ Vgl. Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 47.

¹²⁵ Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 27.

¹²⁶ Vgl. ebenda, Seite 28.

¹²⁷ Vgl. Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 74.

würden meistens UniversitätsabsolventInnen gesucht werden. Die Spezialisierungen, die ein wesentliches Merkmal in der öffentlichen Wahrnehmung des Fachhochschulsektors sind, waren für 15% der AbsolventInnen nicht-technischer Studienrichtungen bzw. für 5% der AbsolventInnen, die eine technische Studienrichtung abgeschlossen haben, ein Problem bei der Arbeitssuche.¹²⁸

Die Bandbreite der Einstiegseinkommen reicht nach der Erhebung von Wimmer 2000 von 24.000 ATS (Anm.: 1.744 Euro) bis 32.000 ATS (Anm.: 2.325 Euro) brutto/Monat. Dabei sind AbsolventInnen technischer Studienrichtungen besser gestellt als jene nicht-technischer Studienrichtungen. Auch lässt sich eine Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen feststellen. Nur ein Fünftel der FH-AbsolventInnen sieht sich in Einkommensfragen gegenüber UniversitätsabsolventInnen nicht benachteiligt. Zum Zeitpunkt dieser Befragung war ein Großteil der FH-AbsolventInnen in einem fixen Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (88%).¹²⁹ Hauptsächlich sind FH-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft beschäftigt.¹³⁰

Im Gegensatz zum schnelleren Berufseinstieg ergeben sich für FH-AbsolventInnen in Hinblick auf die Karrierechancen gegenüber UniversitätsabsolventInnen Nachteile: 38% der FH-AbsolventInnen fühlen sich in ihrem Karriereverlauf im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen benachteiligt¹³¹. 74% der FH-AbsolventInnen sehen einen Nachteil beim späteren Einkommen. Unternehmen scheinen auch tatsächlich niedrigere Einstiegsgehälter an FH-AbsolventInnen zu zahlen: Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung ergab, dass knapp über 30% der Betriebe niedrigere Gehälter zahlen.¹³² Unter den AbsolventInnen sehen sich 58% in Bezug auf den Prestigewert ihres Abschlusses benachteiligt. Jede/r Vierte glaubt aufgrund des Abschlusses andere Aufgabenstellungen in seinem Berufsfeld zu bekommen als UniversitätsabsolventInnen. Diese Einschätzung bestätigen auch die Ergebnisse des AMS-Qualifikationsbarometers: FH-AbsolventInnen werden im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen zunächst tendenziell mehr auf Sachbearbeitungsebene beschäftigt.¹³³ Diese operativen Aufgaben und auch der Kundenkontakt werden mehrheitlich von FH-AbsolventInnen abgedeckt, während Unternehmen UniversitätsabsolventInnen stärker für den wissenschaftlichen so-

¹²⁸ Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 29f.

¹²⁹ Vgl. ebenda, Seite 46f und Seite 53.

¹³⁰ Vgl. Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 81.

¹³¹ Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 24.

¹³² Vgl. ebenda, Seite 72.

¹³³ Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 24.

wie innovativen Bereich oder für Positionen mit betrieblichen Entscheidungskompetenzen besetzen.¹³⁴

Die Empfindung der Benachteiligung ist bei den FH-AbsolventInnen der technischen Studienrichtungen weitaus stärker vertreten, als bei AbsolventInnen nicht-technischer (44% zu 9%). Nur jede/r zweite FH-AbsolventIn der technischen Studienrichtung ist mit den Aufstiegschancen zufrieden, während AbsolventInnen der nicht-technischen Studienrichtungen zu 70% mit ihren Aufstiegschancen zufrieden sind. Das lässt auf eine geringe Durchlässigkeit im technischen Bereich zwischen den unterschiedlichen Abschlüssen schließen.

Nach ihrer eigenen Einschätzung sind etwa 55% der FH-AbsolventInnen nach relativ kurzer Zeit ihrer Berufstätigkeit auf der mittleren bzw. höheren Unternehmensebene tätig. 45% der AbsolventInnen stufen ihre Tätigkeit als ausführend ein. Daher kann der Schluss gezogen werden, dass das Ausbildungsziel, am Fachhochschulsektor ManagerInnen für die mittlere Unternehmensebene heranzubilden, aufgegangen ist.¹³⁵

¹³⁴ Vgl. Petra Wimmer 2000, Seite 72.

¹³⁵ Vgl. ebenda, Seite 45.

4 Empirische Untersuchung

4.1 Hinweise zu den Methoden und zur Erhebung

Bei der Auswahl der für diese Studie befragten AbsolventInnen wurde darauf geachtet, dass die Verteilung nach Männern und Frauen in etwa der Grundgesamtheit innerhalb der Studienrichtungen in Österreich (inländische AbsolventInnen) entspricht und dass die jeweiligen Gruppen aussagekräftige Mindestgrößen an Personen enthalten (Tabelle 8). Zu Translationswissenschaft muss angemerkt werden, dass diese Studienrichtung sehr stark von Frauen dominiert wird: im für diese Erhebung interessierenden Zeitraum absolvierten in Wien insgesamt lediglich 17 Männer dieses Studium (gegenüber 214 Frauen). Aufgrund der geringen Aussagekraft solch kleiner Fallzahlen in quantitativen Erhebungen wurden Männer in der telefonischen Befragung nicht berücksichtigt. Weiters soll hier darauf hingewiesen werden, dass dieses Studium sehr stark von ausländischen Studierenden frequentiert wird (im interessierenden Zeitraum gab es 99 ausländische AbsolventInnen in Wien). Daraus erklärt sich auch die vergleichsweise geringe Stichprobengröße für diese Studienrichtung, da für den fraglichen Zeitraum nicht ausreichend Adressen von inländischen AbsolventInnen vorhanden waren.

Die gewünschte repräsentative Verteilung nach Studienorten konnte leider nicht gewährleistet werden, da nicht alle angefragten Universitäten zur Kooperation gewonnen werden konnten. Wo dies möglich war, wurden von Universitäten die Namen und Adressen der zu befragenden AbsolventInnen zur Verfügung gestellt.

Tabelle 8: Übersicht über Studienrichtungen, Universitäten und Verteilung nach Geschlecht:

Studienrichtung	Interviews	Männer	Frauen	Universität
Geschichte	92	45	47	Universität Wien
Humanmedizin	152	60	92	Universität Wien bzw. Medizinische Universität Wien
Rechtswissenschaft	128	63	65	Universität Wien
Translationswissenschaft	48		48	Universität Wien
Veterinärmedizin	87	21	66	Veterinärmedizinische Universität Wien
Gesamt	507	189	318	

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

Die Befragten in der quantitativen Erhebung sind UniversitätsabsolventInnen, deren akademischer Abschluss mindestens zwei und höchstens fünf Jahre zurückliegt. Der eingesetzte Fragebogen hatte eine Befragungsdauer von rd. 12 Minuten (Humanmedizin rd. 15 Minuten) und enthielt zwei offene Fragen.

Als Grundlage für die Stichprobenziehung dienten die Daten des BMBWK zu von ordentlichen Studierenden belegten Studienrichtungen im Wintersemester 2004 und AbsolventInnen des Studienjahres 2003/2004 (vorläufige Auswertung, InländerInnen). Berücksichtigt wurden für die interessierenden Studienrichtungen jeweils Diplom-, Magister- und Bakkalaureats- sowie Doktoratsstudiengänge, im Falle von Geschichte auch Unterrichtsfächer. Die Befragten sind zwischen 24 und 37 Jahren alt und haben ihr Studium zwischen 2001 und 2005 abgeschlossen.

Die qualitative Erhebung im Rahmen der Studie umfasst 25 telefonische Leitfadeninterviews mit ExpertInnen von Universitäten (z.B. VertreterInnen von Studienkommissionen), Career Centers (z.B. Uniport), Kammerorganisationen und Berufsverbänden sowie ExpertInnen aus der Privatwirtschaft (Personalverantwortliche von Unternehmen). Bei der Auswahl der ExpertInnen lag das Hauptaugenmerk darauf, für jede Studienrichtung ein breites Spektrum an Branchen und Tätigkeitsbereichen abzudecken, um eine möglichst große Vielfalt an Einschätzungen der Situation von AbsolventInnen beim Berufseinstieg zu erhalten. ExpertInnen haben dank ihrer jeweiligen Funktion in der Institution, der sie angehören, und der daraus resultierenden Berufserfahrung, ExpertInnenwissen für ihr jeweiliges Fachgebiet und die spezifischen Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeit in ihrem Beschäftigungsfeld. Sie sind damit auch wesentliche MultiplikatorInnen hinsichtlich der Interpretation von Anforderungen, Problemstellungen und Entwicklungen, die im jeweiligen Bereich am Arbeitsmarkt bestehen und stattfin-

den. Die Auswertung der Interviewprotokolle erfolgte themenanalytisch nach Froschauer/Lueger.¹³⁶

In der Betrachtung der Ergebnisse der quantitativen Erhebung sind einige Aspekte zu beachten: Aufgrund der Rundung der Prozentwerte in den Tabellen kann es in einigen Fällen zu Abweichungen der Summe von 100 kommen. Hinsichtlich der Berufstätigkeit wurden im Fragebogen Erfahrungen in bisherigen sowie der aktuellen Berufstätigkeiten immer gemeinsam abgefragt.

Für die Interpretation der Ergebnisse möchten wir auch darauf hinweisen, dass aufgrund der gewählten Stichprobe einige Aussagen nur sehr vorsichtig auf die heutige Studiensituation übertragen werden können. Wegen mittlerweile erfolgter Studienplanänderungen kann es sein, dass Angaben von AbsolventInnen, deren Studienabschluss nun schon bis zu fünf Jahren zurückliegen kann, für heute Studierende nur noch eingeschränkt relevant sind.

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktsituation und weil nicht alle Universitäten, die die hier interessierenden Studienrichtungen anbieten, zur Teilnahme an dieser Studie gewonnen werden konnten, wurden die Studienrichtungen getrennt von einander ausgewertet und dargestellt. Nur hinsichtlich einiger Aspekte wurden die Daten der Studienrichtungen einander gegenübergestellt.

¹³⁶ Vgl. Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred 2003.

5 Geschichte

Zur Studienrichtung Geschichte wurden 92 AbsolventInnen der Universität Wien telefonisch befragt, darunter 45 Männer und 47 Frauen. In dieser Stichprobe sind auch AbsolventInnen des Lehramt-Diplomstudiums Geschichte, Sozialkunde, Politische Bildung.¹³⁷ Die Befragten sind zwischen 25 und 37 Jahren alt, der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 32,23 Jahren. 95% der Befragten haben bislang ein Magisterstudium abgeschlossen, lediglich 5% ein Doktoratsstudium (d.s. fünf Personen).

Fast alle der befragten AbsolventInnen sind in Österreich geboren. Fünf nennen andere Länder (Deutschland, Polen sowie sonstige Länder). Der aktuelle Wohnsitz liegt für rund die Hälfte der Befragten in Wien, weitere 30% leben in Niederösterreich, die genaue Verteilung zeigt die nachfolgende Tabelle 9:

Tabelle 9: Wohnsitz Bundesland

Bundesland	in %	absolut
Wien	51	47
Niederösterreich	30	28
Oberösterreich	7	7
Burgenland	3	3
Steiermark	3	3
Kärnten	2	2
Salzburg	1	1
Vorarlberg	1	1

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

5.1 Ausbildungsverlauf

86% der Befragten haben ihre Studienberechtigung durch Ablegung einer Reifeprüfung an einer AHS erworben, 11% an einer BHS. Drei Personen haben eine Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung abgelegt.

72% der Geschichte-AbsolventInnen haben unmittelbar nach der Matura zu studieren begonnen, 17% haben zunächst zu arbeiten begonnen. Drei der befragten Männer nennen als Tätigkeit unmittelbar nach der Matura eine Berufsausbil-

¹³⁷ Sowohl österreich- als auch wienweit liegt der Anteil der AbsolventInnen des Studiums Unterrichtsfach Geschichte, Sozialkunde, Politische Bildung in den interessierenden Jahren bei rd. einem Drittel an allen Geschichte-AbsolventInnen.

dung, je zwei Frauen eine andere Aus- oder Weiterbildung bzw. einen Auslandsaufenthalt als Au-Pair.

Die AbsolventInnen wurden auch nach einem eventuellen Zweitstudium gefragt, wobei 29% angeben ein solches abgeschlossen zu haben. Allerdings ist hier einschränkend anzumerken, dass Geschichte bis zur Einführung neuer Studienpläne ein kombinationspflichtiges Studium war und das Lehramts-Diplomstudium Geschichte, Sozialkunde, Politische Bildung nach wie vor mit einem zweiten Fach kombiniert werden muss. Die in der Erhebung genannten Studienrichtungen sind überwiegend typische Kombinationsfächer wie etwa Politikwissenschaft.

5.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Für alle 92 Befragten war das Fachinteresse für Geschichte ein wichtiges Motiv für ihre Studienwahl, 94% nannten diesen Beweggrund "sehr wichtig". 68% nennen Berufung als weiteres wichtiges Motiv. Mit großem Abstand folgen weitere Argumente für ein Studium im Allgemeinen (23%) oder das Image des Studiums sowie der studieneinschlägigen Berufe (jeweils 17%). Pekuniäre Interessen spielten bei der Studienwahl Geschichte lediglich eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 10: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Motive der Studienwahl	in %	absolut
Fachinteresse	100	92
Berufung	68	62
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	21
Image des Studiums	17	16
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	17	16
leichte Bewältigung des Studiums	12	11
gute Beschäftigungschancen	10	9
gute Karriereaussichten	10	9
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	4	4
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3	3

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

Als die wichtigste Informationsquelle für die Studienwahl Geschichte zeigt sich für die AbsolventInnen die ehemalige Schule bzw. die ehemaligen LehrerInnen: diese werden von insgesamt 46% genannt. Mit deutlichem Abstand folgen ÖH, Hochschulführer und Vorlesungsverzeichnis (21%) sowie Eltern, Verwandte bzw.

Freunde, Bekannte (12%). Lediglich 2% (d.s. zwei Personen) nennen Informationsunterlagen des AMS als sehr oder ziemlich wichtige Informationsquellen.

Tabelle 11: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	46	42
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	21	19
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	12	11
Informationsunterlagen des AMS	2	2

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

In der Bewertung der Information durch Schule und LehrerInnen zeigt sich eine kleine Differenz nach Geschlecht: Für 43% der befragten Frauen waren diese Informationen sehr oder ziemlich wichtig, bei Männern liegt dieser Wert lediglich bei 27%.

Fast alle Befragten bezeichnen Geschichte auch als ihr Wunschstudium (95%), lediglich 5% (d.s. fünf Personen) – allerdings nur Frauen – bezeichnen die Wahl des Faches als Ausweichlösung.

22% der Befragten haben im Ausland studiert, 19% auch im Rahmen ihres Hauptstudiums (acht Frauen und neun Männer). Von diesen letztgenannten haben neun Personen ein, sieben drei Semester im Ausland studiert, Abschluss wurde im Ausland keiner erworben. Unter den insgesamt zehn genannten Ländern sind Deutschland, Italien und Belgien als die meistgenannten.

5.2 Berufseinstieg

Der Übergang von der universitären Ausbildung ins Berufsleben verläuft für GeschichteabsolventInnen in der Regel nicht lückenlos. Durchschnittlich dauert es nach Schätzung der befragten ExpertInnen bis zu einem Jahr, bis eine fixe Beschäftigung gefunden wird. Eines *der* facheinschlägigen Berufsfelder ist das Lehramt an höheren Schulen. Perspektiven für diesen Bereich sind schwierig, da sich positive und negative Erwartungen mischen: so können Lehramt-AbsolventInnen allgemein aufgrund von Pensionierungen mit freiwerdenden Stellen rechnen, allerdings warten darauf bereits AbsolventInnen aus früheren Jahren. Abgesehen von beispielsweise technischen Fächern für den Unterricht an berufsbildenden höheren Schulen wird der Bedarf an Arbeitskräften hier als gedeckt eingeschätzt.¹³⁸

¹³⁸ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2007, Seite 522

Für HistorikerInnen sind es sehr oft also nicht-einschlägige, sondern fachfremde Berufsbereiche, in denen sie nach Abschluss ihrer Ausbildung zu arbeiten beginnen. Der fachfremde Bereich ist thematisch breit gestreut und umfasst einerseits Tätigkeiten, in denen die AbsolventInnen oft überqualifiziert beschäftigt sind, wie etwa im Gastgewerbe, im Callcenter oder im Verkauf. Nicht facheinschlägig beschäftigt sind GeschichteabsolventInnen auch in Hilfsorganisationen oder in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen wie z.B. den Kammern. Andererseits sind aber auch Beschäftigungen zu finden, in denen facheinschlägige Kompetenzen durchaus gefragt sind, wie etwa im Presse- und Medienbereich.¹³⁹ Die universitäre Ausbildung im Rahmen des Geschichestudiums unterstützt eine vielfältige Einsetzbarkeit von AbsolventInnen in verschiedenen beruflichen Feldern, da sie generalistisch, breit und vielfältig angelegt ist.

5.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Arbeiten während des Studiums gehört für die Mehrheit der GeschichestudentInnen zum Alltag. Von den befragten AbsolventInnen haben 83% (d.s. 76 Personen) bereits während des Studiums eine Art von beruflicher Tätigkeit ausgeübt. Hierzu muss angemerkt werden, dass für das Lehramts-Diplomstudium Geschichte, Sozialkunde, Politische Bildung u.a. ein zwölfwöchiges Schulpraktikum verpflichtend ist.

Von diesen 76 Befragten geben 21% an, unentgeltlich verpflichtende Praktika während des Studiums gemacht zu haben, freiwillig taten das 20%. Praktika gegen Bezahlung haben 8% (verpflichtend) bzw. 10% (freiwillig) geleistet.

Tabelle 12: Praktika, in %

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	21	8	71
freiwillige Praktika	20	10	70

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

Andere studiennahe Beschäftigungen wurden von den AbsolventInnen stärker ausgeübt: 38% konnten studiennahen Beschäftigungen gegen Bezahlung bereits während des Studiums nachgehen, 43% während der studienfreien Zeit.

¹³⁹ Zu den Branchen und Tätigkeitsbereichen in denen HistorikerInnen beschäftigt sind vgl. Kap. 5.3.

Tabelle 13: Studiennahe Beschäftigungen, in %

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	8	38	54
studiennahe FerrialJobs	1	43	55

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

Sehr verbreitet unter Geschichtestudierenden ist die Ausübung berufsfremder Tätigkeiten als Nebenjob, die als Beitrag zur Finanzierung des Studiums dienen. Angesichts steigender Lebenshaltungskosten und der Einführung der Studiengebühren besteht darin für viele eine Notwendigkeit. Dementsprechend werden studienferne Beschäftigungen während des Studiums von den befragten AbsolventInnen am häufigsten genannt: 66% haben in den Ferien gearbeitet um Geld zu verdienen, generell haben dies 46% getan.

Allgemein bedeuten Praxiserfahrungen, die zum Zeitpunkt der Jobsuche bzw. in der Berufseinstiegsphase schon vorhanden sind, Startvorteile und erhöhen die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg. Im Falle der HistorikerInnen ist besonders das breite Spektrum an Tätigkeiten, in denen diese erste berufliche Erfahrungen sammeln, beim Berufseinstieg grundsätzlich von Vorteil. Da auf diese Weise vermehrt auch berufsfremde Beschäftigungsbereiche von den AbsolventInnen ins Auge gefasst und umgekehrt die AbsolventInnen in verschiedenen Bereichen auch nachgefragt werden, erweitern sich die beruflichen Möglichkeiten über die traditionellen Fachbereiche hinaus. Der Verweis auf berufsfremde praktische Erfahrungen kann zudem v.a. in Richtung von Branchen einen "Türöffner" darstellen, die zwar als fachfremd zu bezeichnen sind, in denen HistorikerInnen aber für facheinschlägige Tätigkeiten eingesetzt werden, wie z.B. in der Medienbranche. Ausschlaggebend ist dabei die Kombination von erlerntem historischem Fachwissen mit anderwertigen branchenspezifischen Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Jobs.

5.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die von den befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Geschichte mit 49% am häufigsten genannte erfolgreiche Strategie zu einer Stelle zu kommen ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung. Für gut ein Fünftel war eine eigeninitiierte Bewerbung erfolgreich. Hier fällt vor allem die Praxis der Stellenausschreibungen für den Lehramtsbereich via öffentlicher Ausschreibung ins Gewicht. Mit bereits weniger als 10% an Nennungen folgen weitere Strategien. Während demzufolge u.a. soziale Netzwerke und selbstständige Tätigkeiten aus Sicht der befragten AbsolventInnen kaum relevant sind, sehen die befragten ExpertInnen die haupt-

sächlichen Rekrutierungsstrategien etwas differenzierter. Speziell für facheinschlägige Berufe abseits des Lehramts bestätigen sie die hohe Bedeutung von Eigeninitiative, das aktive Zugehen auf ArbeitgeberInnen und ein gutes wissenschaftliches Auftreten im Rahmen der Jobsuche. Zusätzlich stellen aus Sicht der ExpertInnen aber auch die während des Studiums geknüpften persönlichen Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen eine wichtige Einstiegshilfe in den späteren Beruf dar. Sie können nicht unwesentlich dabei helfen, die bestehende Kluft zwischen universitärer Ausbildung und Berufsleben zu überwinden. Möglichkeiten zum Knüpfen von Kontakten bestehen insbesondere im Rahmen von Projekten und Praktika, aber auch über Diplomarbeits- und Dissertationsbörsen.

Tabelle 14: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

Strategien	in %	absolut
Bewerbung auf eine Ausschreibung	49	42
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	22	19
Angebot von ArbeitgeberIn	8	7
Job während des Studiums	5	4
Vermittlung durch eine Berufsvertretung, z.B. Ärztekammer, Konzipientenbörse usw.	4	3
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	2	2
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	2	2
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	2	2
Sonstiges	6	6

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

5.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Die größte der genannten Schwierigkeiten beim Berufseinstieg ist für die AbsolventInnen von Geschichte das geringe Stellenangebot. Sowohl die ExpertInnen weisen auf den Mangel an facheinschlägigen Jobs hin als auch 21% der befragten AbsolventInnen haben dies als hauptsächliches Problem beim Berufseinstieg erlebt. Vielfach haben die AbsolventInnen hier nur die Chance einer Mitarbeit an einem Projekt. Gewissheit über die Möglichkeiten in weiteren Projekten beschäftigt zu sein oder gar Planungssicherheit besteht dabei jedoch nicht.

Für 11 bzw. 10% der befragten AbsolventInnen liegt die Schwierigkeit beim Berufseintritt hauptsächlich darin, dass ein anderer Studienabschluss bzw. andere Studienschwerpunkte für angestrebte Stellen notwendig gewesen wären. In die-

sem Zusammenhang dürften auch mangelnde Kenntnisse seitens der potentiellen ArbeitgeberInnen über die Qualifikationen von HistorikerInnen eine Rolle spielen, die in unterschiedlichen beruflichen Kontexten einsetzbar sind. Den befragten ExpertInnen zu Folge kommt es jedenfalls häufig zu einem beruflichen Einsatz, der weder der Ausbildung noch den eigentlichen Fähigkeiten von GeschichteabsolventInnen entspricht. So entsprachen auch für 9% der befragten AbsolventInnen die angebotenen Stellen nicht den inhaltlichen Vorstellungen, für weitere 9% lag das angebotene Gehalt unter den Erwartungen.

Neben einer gewissen Unterschätzung der AbsolventInnen stellen sich mit Sicherheit jedoch auch spezifische inhaltliche Defizite des Geschichtsstudiums als Einstiegsproblem dar. Trotz seiner breiten Anlage fehlen wirtschaftliche und juristische Ausbildungsinhalte zur Gänze, wodurch v.a. privatwirtschaftliche ArbeitgeberInnen gegenüber der Eignung von AbsolventInnen für ihr Unternehmen eine grundlegende Skepsis hegen.

Abgesehen von den Angaben und Schilderungen über Berufseinstiegsprobleme ergibt die Befragung der AbsolventInnen auch, dass fast die Hälfte unter ihnen bisher gar keine Probleme bei der Stellensuche gehabt hat. Bisher noch gar keine Stelle gesucht haben 5%.

Tabelle 15: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

Schwierigkeiten	in %	absolut
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	49	45
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	21	19
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	11	10
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	10	9
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	9	8
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	9	8
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	7	6
Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	7	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	7	6
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	5	5
andere Probleme	3	3

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

5.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen erhöhen im Allgemeinen die Chancen für Geschichte-AbsolventInnen im Fach bzw. am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie sind als Pluspunkt im Sinne eines Unterscheidungsmerkmals von anderen BewerberInnen im Prozess der Rekrutierung wahrnehmbar. Die Aneignung von Zusatzqualifikationen kann auch dazu beitragen, Defizite der Ausbildung zu mindern, die aus Sicht der befragten ExpertInnen nicht in allen Belangen ideal auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist. Zusätzlich erhöhen sie die Flexibilität der AbsolventInnen und erweitern damit das Möglichkeitsspektrum im Zuge eines allenfalls notwendigen Berufswechsels. In manchen Tätigkeitsbereichen, in denen HistorikerInnen häufiger unterkommen, werden zusätzliche, über das Studium hinausgehende Ausbildungen teilweise auch vorausgesetzt, wie etwa in Bibliotheken (über die Nationalbibliothek) oder auch in Archiven.

Dennoch ist die Wirkung von Zusatzqualifikationen hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten eingeschränkt, d.h. sie bieten keineswegs eine Garantie auf den Erhalt eines Arbeitsplatzes. So betont eine der befragten ExpertInnen, dass auch

Zusatzqualifikationen wenig nutzen, wenn Stellenmangel herrscht, wie dies etwa auch im öffentlichen Dienst der Fall ist.

Zusatzqualifikationen und Ausbildungen, die über das traditionelle Fachwissen hinausgehen (z.B. Sprachen, Auslandsaufenthalte, Ausbildungen im Multimedia-bereich, rhetorische Schulungen, aber auch fachnahe Spezialisierungen und Doppelstudien) werden zum Teil über universitäre Angebote gefördert und zugänglich gemacht, oder aber im Rahmen von außeruniversitären Lehrgängen angeboten.

5.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

5.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Die ursprüngliche Ausrichtung des Studiums zielt auf eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ab. Dennoch sind die beruflichen Möglichkeiten von HistorikerInnen insgesamt breiter gestreut, sodass Geschichte-AbsolventInnen in einer Reihe verschiedener Beschäftigungsbereiche tätig sind. Als fachlich einschlägige bzw. klassische Arbeitsfelder gelten das Lehramt an höheren Schulen, weiters Museen, Bibliotheken, Archive, Universitäten oder andere, meist öffentliche, Forschungseinrichtungen. Diese werden von den AbsolventInnen auch am meisten nachgefragt. Aufgrund des Überangebots an AbsolventInnen auf der einen und der Kürzung öffentlicher Gelder in den letzten Jahren auf der anderen Seite, bestehen in diesen Bereichen jedoch keine besonders guten Beschäftigungsaussichten. Zusätzliche einschlägige Beschäftigungsfelder ergeben sich in privaten Firmen mit Firmenarchiven, in (privatisierten) privatwirtschaftlich geführten Museen und in der Genealogie, der Ahnen- und Stammbaumforschung.

Sehr oft üben BerufsanfängerInnen deshalb Tätigkeiten aus, die nur wenig oder gar nichts mit ihrer universitären Ausbildung zu tun haben. Dies ist jedoch nicht der einzige Grund. Schon traditionellerweise ist der größte Teil ausgebildeter HistorikerInnen in nicht-facheinschlägigen bzw. berufsfremden Tätigkeitsfeldern beschäftigt. In dieser Hinsicht schätzen die befragten ExpertInnen die Beschäftigungsaussichten als grundsätzlich positiv und besser als noch vor einigen Jahren ein, was nicht zuletzt auch mit dem allgemeinen wirtschaftlichen Aufschwung zusammenhängt. Berufliche Möglichkeiten eröffnen sich für HistorikerInnen insbesondere im Medienbereich bzw. in journalistischen Tätigkeitsfeldern. AbsolventInnen sind hier häufig in Online-Redaktionen tätig, aber auch in Radio und Fernsehen. So ist der ORF in diesem Bereich ein bedeutender Arbeitgeber für GeschichteabsolventInnen. Angesichts der hohen Zahl an AbsolventInnen, die in der

Medienbranche unterkommen, findet hier teilweise auch ein Wandel des Verständnisses der Branche als „berufsfremd“ statt. Eine Spezialisierung in diesem Bereich schon während des Studiums erachten einige der befragten ExpertInnen als sinnvoll. Dem schließt sich auch die Forderung nach einer Modernisierung der universitären Ausbildung durch entsprechende Schwerpunkte und Vertiefungen an.¹⁴⁰

Weitere berufliche Möglichkeiten neben dem Medienbereich finden HistorikerInnen auch in Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie im diplomatischen Dienst vor.

Die heterogenen beruflichen Möglichkeiten, die AbsolventInnen des Geschichtstudiums ergreifen, spiegeln sich auch in den Angaben der Befragten zu ihrer Hauptbeschäftigung bzw. der Beschäftigungsbranche abseits von Lehrtätigkeiten sehr deutlich wider. Insgesamt werden 18 verschiedene Branchen genannt, in denen die Befragten derzeit tätig sind oder zuletzt tätig waren. Die meisten Nennungen entfallen aber erwartungsgemäß auf die Bereiche Weiterführende Schulen (31%) sowie Kultur/Sport/Unterhaltung (18%).¹⁴¹

Derzeit erwerbstätig gegen Entgelt sind 74 Personen, das sind 80% der im Rahmen dieser Studie befragten AbsolventInnen von Geschichte. Von diesen geben 29 Personen eine Tätigkeit im Schulwesen an, elf im Bereich Universität und Forschung, neun im Bereich Archive/Museen/Theater und sechs Personen nennen Tätigkeit in den Bereichen Medien und PR. Einschränkend ist hier allerdings anzumerken, dass nicht alle diese Tätigkeiten unbedingt studienadäquat sind, beispielsweise wird Unterrichtstätigkeit an Volks- und Berufsschulen genannt. Nach einer Auswertung der genannten Tätigkeiten und Branchen können 69% der derzeit gegen Entgelt Erwerbstätigen als studieneinschlägig beschäftigt bezeichnet werden (d.s. 51 Personen, darunter 28 Frauen und 23 Männer).

5.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Nach Einschätzung der interviewten ExpertInnen finden GeschichteabsolventInnen, die – abgesehen von der Lehramts-Tätigkeit – in fachnahen Tätigkeitsfeldern arbeiten wollen, sehr häufig über kurzfristige, freie Mitarbeit im Zuge von

¹⁴⁰ Ein diesbezügliches, an der Universität Salzburg eingeführtes Schwerpunktprojekt mit dem Titel „Geschichte@Internet“ musste allerdings „wegen akuter und fortdauernder Ressourcenknappheit“ im Laufe des Jahres 2007 eingestellt werden (vgl. <http://www.sbg.ac.at/hai/heimat.html>).

¹⁴¹ In der Erhebung wurden die AbsolventInnen auch in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von allen Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

(Forschungs-)Projekten mit befristeten Verträgen bzw. im Rahmen von Werkverträgen unter mangelnder sozialer Absicherung den Einstieg ins Berufsleben. Verbreitet erfolgt der Berufseinstieg auch in Form einer Teilzeitbeschäftigung. Ob man dabei „voll- oder nur teilzeitbeschäftigt wird, hängt vom Projektbudget ab.“¹⁴² Klassische Vollzeitbeschäftigungen mit regulären Arbeitsverhältnissen sowie längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten sind im facheinschlägigen, nicht-lehrenden Bereich nach Ausbildungsabschluss schwer zu finden. Der Wechsel von projektbezogener Arbeit oder Teilzeitbeschäftigung in ein reguläres Anstellungsverhältnis erfolgt in der Regel frühestens nach einem Jahr projektbezogener beruflicher Tätigkeit. Allerdings erhöhen Zusatzqualifikationen bzw. Doppelstudien aus Sicht der ExpertInnen die Chance auf eine Fixanstellung.

Wie sich die verschiedenen Formen ihrer Erwerbstätigkeit unter den befragten GeschichteabsolventInnen verteilen zeigt nachfolgende Tabelle 16: demnach sind derzeit 61% vollzeitbeschäftigt tätig, weitere 10% in Teilzeitbeschäftigung. Sog. atypische Beschäftigungsverhältnisse spielen für die Befragten eine untergeordnete Rolle. Lediglich sechs Personen arbeiten als Selbstständige ohne Gewerbeschein, drei Personen als freie DienstnehmerInnen. Als LeiharbeiterInnen oder geringfügig Beschäftigte arbeitet derzeit keine/r der Befragten. Immerhin 9% sind derzeit arbeitslos.

Tabelle 16: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	30	14	55	61
Teilzeitbeschäftigt	52	23	25	10
LeiharbeiterIn	90	5	4	-
Geringfügig BeschäftigteR	74	20	6	-
Selbständig mit Gewerbeschein	89	4	7	-
Selbständig ohne Gewerbeschein	83	9	9	7
FreieR DienstnehmerIn	70	15	15	3
unentgeltlich beschäftigt, z.B. Volontariat	95	4	1	1
arbeitslos	70	26	4	9
in Elternkarenz	90	4	5	5
zu Hause wegen Kinderbetreuung	89	5	5	-

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

Auch in der bisherigen Berufstätigkeit der Befragten dominieren Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Phasen geringfügiger Beschäftigung haben in der Vergan-

¹⁴² Andreas Schwarz, Studienprogrammleiter Geschichte an der Universität Wien.

genheit 20% erlebt, Arbeitslosigkeit ein Viertel der Befragten. Haben bezüglich vergangener Erwerbstätigkeit noch 21% der Befragten angegeben, auch in Leitungsfunktion tätig gewesen zu sein, trifft das für die derzeitige Beschäftigung in keinem Fall mehr zu. Differenzen nach dem Geschlecht in den bisherigen Erwerbskarrieren zeigen sich insofern, als Männer in stärkerem Ausmaß als freie Dienstnehmer tätig waren, jeweils zehn haben in diesem Vertragsverhältnis bis zu zwölf Monate bzw. noch länger gearbeitet, bei den Frauen nur jeweils vier der Befragten. In Elternkarenz waren in der Vergangenheit acht Frauen und ein Mann, derzeit sind das fünf Frauen.

Von den derzeit erwerbstätigen AbsolventInnen ist etwas mehr als die Hälfte in befristeten Vertragsverhältnissen beschäftigt (acht Personen haben hier keine Angabe gemacht). In einer Auswertung dieses Aspekts bei allen Befragten ergeben sich keine prozentuellen Veränderungen dieses Befundes.

Tabelle 17: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Verhältnis	in %	absolut
befristet	53	35
unbefristet	47	31
Gesamt	100	66

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

Typische Karriereverläufe von GeschichteabsolventInnen sind je nach Beschäftigungsfeldern in denen die AbsolventInnen unterkommen und den unterschiedlichen Möglichkeiten die sie dort vorfinden, zu bestimmen. Ergibt sich die Möglichkeit einer Karriere im facheinschlägigen Bereich, so ist grundsätzlich danach zu unterscheiden, ob dies im öffentlichen oder im – hier vordergründig interessierenden – privatwirtschaftlichen Sektor der Fall ist.¹⁴³

Im privatwirtschaftlichen Bereich zeichnen sich Karrieren für einen erheblichen Teil der HistorikerInnen am Beginn der Laufbahn durch häufigen Wechsel von AuftraggeberInnen im Rahmen von – mitunter prekären – Projektstätigkeiten aus. Diese Wechsel sind in der Regel nicht mit einem beruflichen Aufstieg verbunden. Während rund die Hälfte der derzeit entgeltlich beschäftigten AbsolventInnen der Studienrichtung Geschichte Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen noch nie gewechselt haben, haben 12% bzw. 18% einen oder zwei Wechsel hinter sich. Insgesamt elf Personen nennen drei und mehr Wechsel. Eine Auswertung aller 92 Befragten der Studienrichtung Geschichte ergibt hier nur leichte Abweichungen:

¹⁴³ Karrieren im öffentlichen Bereich eröffnen HistorikerInnen zwar langfristige Perspektiven, ermöglichen aber nur einen langsamen Aufstieg.

insgesamt 12 Personen haben seit dem Studienabschluss dreimal und öfter gewechselt, 52% nie, 13% einmal und 21% zweimal.

Tabelle 18: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss, n=74

Wechsel	in %	absolut
nie	54	40
einmal	12	9
zweimal	18	13
drei- bis fünfmal	11	8
sechsmal und öfter	4	3

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

Allerdings gibt es (privatwirtschaftliche) Branchen, in denen auch GeschichteabsolventInnen bessere Karriereaussichten vorfinden. Hat jemand entsprechende Zusatzqualifikationen erworben und findet z.B. im Bankensektor eine Beschäftigung eröffnet sich ein größeres Spektrum im Rahmen der hier üblichen Aufstiegsmöglichkeiten.

HistorikerInnen, die sich etwa im Rahmen von eigenständigen Publikationstätigkeiten für die Selbständigkeit entschieden haben, schaffen selten den Durchbruch, auch wenn einige in der Öffentlichkeit bekannte HistorikerInnen das Gegenteil vermuten ließen. Neben der Publikation eigener Werke kommen aus Sicht der befragten ExpertInnen noch weitere Möglichkeiten zur selbstständigen Tätigkeit in Frage, die allerdings noch wenig erschlossen sind, wie etwa im Bereich der Genealogie. Gerade die selbstständige Tätigkeit eröffnet jedoch keine besonderen weiteren Karriereperspektiven, abgesehen von der Gründung einer eigenen „HistorikerInnenkanzlei“, mit der man im besten Fall eine Nische besetzt.¹⁴⁴

Die Entwicklung des Beschäftigungsverhältnisses im Lauf einer Karriere hängt in jedem Fall von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ab, so etwa den Bedingungen der DienstgeberInnen, der Ausdauer des/der Beschäftigten etc. Mit zunehmendem Aufenthalt im Berufsfeld steigt aber die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines Vollzeit- bzw. regulären Beschäftigungsverhältnisses.

Insgesamt gehen die befragten ExpertInnen von einer **Stabilisierung** der beruflichen Situation nach ca. drei bis vier Jahren beruflicher Tätigkeit aus. Ab diesem Zeitraum kann mit einem Eintritt in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis und

¹⁴⁴ Kanzleien, die sich mit geschichtlicher Forschung und davon abgeleiteten Dienstleistungen beschäftigen, sind zur Zeit noch eine Rarität. Bestehende Einrichtungen dieser Art bieten Dienstleistungen z.B. im Bereich der Ahnenforschung und Erbenermittlung an.

damit auch mit sozialer Absicherung gerechnet werden. Bleiben die AbsolventInnen allerdings im Bereich der „freien“ oder selbstständigen Beschäftigung, so ist eine Stabilisierung längerfristig kaum möglich. Nur im öffentlichen Bereich bzw. in klassischen Berufsfeldern (z.B.: Museum, Archiv) kann schon zu Beginn der Berufslaufbahn mit einer festen Anstellung gerechnet werden. Viele AbsolventInnen sind jedoch überhaupt gezwungen, in einer anderen Branche Fuß zu fassen, gerade weil die erhoffte Stabilisierung ausbleibt.

5.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Von den derzeit entgeltlich beschäftigten GeschichteabsolventInnen geben 76% an, derzeit einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu haben, 12% nennen zwei. Drei Personen nennen drei Arbeit- bzw. Auftraggeber, eine Person nennt fünf. (Fünf Personen haben hier keine Angabe gemacht).

Das Einkommen von HistorikerInnen ist – so wie bei anderen Berufsgruppen auch – in erster Linie von der Beschäftigungsart abhängig. Projektarbeit wird in der Regel schlecht bezahlt. Die Gehaltsschätzungen der befragten ExpertInnen fallen allerdings sehr unterschiedlich aus und spiegeln wohl auch die Heterogenität der Verdienstmöglichkeiten für junge HistorikerInnen am Arbeitsmarkt wieder.

Von den Befragten geben 88% an, dass das derzeitige netto Erwerbseinkommen pro Monat zwischen 1.000 und 2.500 Euro liegt. 7% geben an, weniger als 1.000 Euro monatlich zu verdienen, 5% mehr als 2.500 Euro. Für ein Viertel der Befragten ist ihr Erwerbseinkommen seit Abschluss des Studiums gar nicht gestiegen, für 43% nur wenig. 24% sagen, das Einkommen sei ziemlich gestiegen, 9% sehr.

5.4 Zufriedenheit

Mit vielen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit zeigen sich die Befragten durchwegs zufrieden: Arbeitsinhalte, die Beziehungen zu den KollegInnen sowie die berufliche Tätigkeit insgesamt erreichen hier Werte von über 80%. Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben liegt bei insgesamt 70%, jene mit dem Einkommen bei 63%. Schlechter beurteilt werden die Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Lediglich 44% bzw. 41% der Befragten sind damit sehr oder ziemlich zufrieden.

Tabelle 19: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Arbeitsinhalten	89	84	93
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	85	82	88
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	81	79	84
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	78	74	82
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	70	74	66
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	65	61	70
mit Ihrem Einkommen	63	73	55
mit der Arbeitsplatzsicherheit	44	51	38
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	41	41	40

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

Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich, dass insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weibliche AbsolventInnen weniger zufrieden sind als ihre männlichen Kollegen. Männer sind auch bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit deutlich zufriedener als Frauen.

Die stärksten Belastungen in ihrer Berufstätigkeit erleben die befragten AbsolventInnen von Geschichte durch Zeitdruck: Insgesamt 40% nennen diesen Aspekt. Unregelmäßiger Arbeitsanfall und das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt sind für 31% bzw. 30% relevant.

Tabelle 20: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
durch Zeitdruck	40	38	41
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	31	32	30
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	30	21	39
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	24	24	25
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	13	15	11
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	11	15	7
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	7	13	2

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

Auffällige Differenzen nach Geschlecht zeigen sich in Bezug auf das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit (39% der befragten Frauen gegenüber 21% der Männer sind dadurch belastet) sowie hinsichtlich der Belastung durch Einsamkeit und

Isolation am Arbeitsplatz: Lediglich eine der befragten Frauen nennt diesen Aspekt gegenüber fünf Männern.

5.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Den befragten ExpertInnen zu Folge sind die in Österreich existierenden facheinschlägigen Fachhochschulausbildungen mit dem universitären Geschichtsstudium kaum direkt vergleichbar. Da die Berufsfelder in denen GeschichteabsolventInnen unterkommen aber sehr vielfältig sind, kommt es auch zur Konkurrenz mit FH-AbsolventInnen. Die Fachhochschulen bilden speziell und sehr konkret in Richtung bestimmter Berufsbilder aus, was den AbsolventInnen mitunter Vorteile verschafft.

Diese Charakteristik der FH-Ausbildungen bringt jedoch auch Nachteile mit sich. So kann die konkrete Berufsbildorientierung auch zu spezifisch werden, wenn der Markt in einem Bereich gesättigt ist und die AbsolventInnen sich umorientieren müssen. Dies ist in der Folge häufig mit Schwierigkeiten verbunden. Erschwert wird dies aus Sicht der ExpertInnen auch durch die starke Verschulung der Ausbildung an den Fachhochschulen, die tendenziell zu Lasten der Selbstständigkeit der AbsolventInnen geht. Während die Universitäten eine breite Ausbildung auf humanistischer Ebene anbieten und die Semesterplanung grundsätzlich auf eigenverantwortlicher Gestaltung durch die Studierenden beruht, ist die Fachhochschulbildung eng an die Berufserfahrung gekoppelt und der Lehrplan in hohem Maße vorstrukturiert.

Die in verschiedenen Bereichen (z.B. in der Medienbranche) immer wieder auftretende Konkurrenz zwischen Universitäts- und FH-AbsolventInnen muss nicht ausschließlich als Problem gesehen werden. „Die FHs bieten eine positive Konkurrenz, aber gleichzeitig auch eine Kooperationsmöglichkeit. Aus US-Erfahrungen weiß man, dass die Konkurrenz durchaus positiv ist, da die Uni sich darum kümmern muss, in manchen Bereichen Reformen voran zu treiben und die Effizienz zu erhöhen“¹⁴⁵, wobei dies nicht auf Kosten der breit angelegten Inhalte geschehen muss.

Ein Bereich, in dem FH-AbsolventInnen gegenüber den KollegInnen von der Universität etwas im Vorteil sind, betrifft die sozialen Netzwerke. Durch die im Rahmen des Studiums in höherem Maße bereits institutionalisierten Kontakte mit potentiellen ArbeitgeberInnen gestaltet sich für sie der Berufseinstieg in vielen Fällen einfacher.

¹⁴⁵ Reinhold Wagnleiter, Universität Salzburg.

Insgesamt finden sich im Vergleich von Ausbildungsgängen mit ähnlichen Studieninhalten auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten (etwa zu Fachhochschulen mit Schwerpunkt Dokumentation bzw. zu anderen geistes- und kulturwissenschaftlichen Studienrichtungen). So verfügen die AbsolventInnen nach Ansicht der befragten ExpertInnen über ähnliche Kompetenzen in den Bereichen der Beschaffung, dem Umgang und dem Ordnen von Quellen, Recherchetätigkeiten, im Zusammenfassen von Literatur bzw. allgemeinen journalistischen Tätigkeiten.

5.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven

In ihrer retrospektiven Beurteilung des Studiums zeigen sich die AbsolventInnen von Geschichte wenig begeistert: Lediglich 47% würden dieses Studium weiterempfehlen. Der nicht unbedingt berufsspezifische Abschluss zeigt sich auch hinsichtlich der Einschätzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit: für nur 49% ist der Abschluss in Geschichte Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, für nur 35% sind es die Studieninhalte. Der Ansicht, dank ihres Studiums einen gut bezahlten Beruf zu haben sind 30%. Jeweils 19% sehen gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen oder Karriereaussichten.

Tabelle 21: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	49	53	45
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	47	56	38
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	35	36	34
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	30	33	26
Durch mein Studium habe ich gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen	19	15	21
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaus-sichten	19	20	17
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	18	20	17
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremög-lichkeiten im Ausland	16	20	11

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

In den meisten der Aussagen zum abgeschlossenen Studium zeigen sich Männer optimistischer als Frauen, diese sind allerdings aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen vorsichtig zu interpretieren und statistisch nicht signifikant.

Entgegen der geringen Einschätzung, das Studium Geschichte weiterzuempfehlen oder große Erwartungen an die berufliche Zukunft mit diesem Abschluss zu haben, sagen 75% der Befragten, dass sie in einer heutigen Studienentscheidung wieder dasselbe Fach wählen würden. Lediglich 21% würden ein anderes Fach wählen - wobei sich 28% der Frauen heute anders entscheiden würden -, insgesamt vier Personen würden gar nicht mehr studieren.

Tabelle 22: Studienwahl heute, in %

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	75	80	70
anderes Studienfach	21	14	28
gar nicht mehr studieren	4	7	2

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

Von den insgesamt 19 Personen, die – stünden sie nochmals vor einer Studienfachentscheidung – heute eine andere Fachrichtung ergreifen würden, nennen sieben wieder ein geistes- und kulturwissenschaftliches Fach, fünf ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches. Drei Frauen würden heute ein naturwissenschaftli-

ches Fach wählen, eine ein Lehramtsstudium, zwei Männer nennen ein medizinisches, ein Mann ein künstlerisches Fach.

5.7 Empfehlungen der ExpertInnen für Studierende und AbsolventInnen

⇒ Sammeln von Praxiserfahrungen

Angehenden HistorikerInnen legen die befragten ExpertInnen nahe, Praktika zu absolvieren. Wie schon erwähnt können sie dazu dienen, durch einen Einblick ins Arbeitsleben vor dem eigentlichen Eintritt in den Arbeitsmarkt die eigenen Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit mit den Verhältnissen am Arbeitsmarkt bzw. im Berufsfeld abzugleichen. Darüber hinaus tragen sie entscheidend dazu bei, Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen zu knüpfen, die sich möglicherweise als nützlich für den Berufseinstieg herausstellen.

⇒ Intensive Beschäftigung mit den Studieninhalten

Grundsätzlich sollte das Studium so ernst wie möglich und so genau wie möglich genommen werden. Dabei gilt es zu bedenken, dass ein rascher Studienabschluss nicht zwingend die Garantie auf bessere Jobchancen bietet – im Gegenteil: empfohlen wird vielmehr, auf eine breite Streuung der eigenen Qualifikationen durch eine breite Anlage des Studiums und vereinzelte Vertiefungen zu achten.

⇒ Berücksichtigung bzw. Entwicklung von Soft Skills

Neben der fachlich-inhaltlichen Ausbildung sollte die Rolle von Soft Skills wie etwa Eigenständigkeit, Engagement oder gutes Auftreten bei der Jobsuche nicht unterschätzt werden. Das Präsentieren der eigenen Persönlichkeit stellt eine wichtige Ressource für einen erfolgreichen Berufseinstieg dar.

⇒ Besetzen von Nischen durch Innovation und Aktualität

Auch Innovationsfähigkeit kann einen Wettbewerbsvorteil bedeuten. Gerade in der Phase des Berufseinstieges können sich GeschichteabsolventInnen durch Konzentration auf neue, ungewöhnliche Angebote, Fragestellungen und Qualifikationen unter Umständen Nischen im facheinschlägigen Bereich schaffen, und so ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Inhaltlich betrachtet sollten BerufsanfängerInnen dabei sensibel für im Aufschwung begriffene Tätigkeitsfelder sein, wie etwa den Bereich „Neuer Medien“ oder Schwerpunkte wie „Osteuropa“ im Zuge der EU-Erweiterung. Insgesamt kann auch eine stärkere Orientierung und Konzentration auf Internationalität das Fußfassen im Fachgebiet erleichtern.

⇒ **Offenheit für neue Tätigkeitsbereiche und postgraduale Aneignung von Zusatzqualifikationen**

Sind im gewünschten facheinschlägigen Bereich geringe Chancen auf einen Jobeinstieg erkennbar, so ist Flexibilität in der Berufswahl bzw. der Berufsausübung gefragt. Für GeschichteabsolventInnen empfiehlt es sich also auch auf ein rasches Umsatteln auf andere Tätigkeitsfelder vorbereitet zu sein. Von Vorteil beim Berufseinstieg ist in diesem Zusammenhang auch die Aneignung von wirtschaftlichen und rechtlichen Zusatzqualifikationen, die im Rahmen der Ausbildung zu wenig vermittelt werden.

5.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ **Zunahme atypischer Beschäftigung, zunehmend lückenhafter Berufseinstieg**

Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in denen HistorikerInnen in den Beruf einsteigen, sind die befragten ExpertInnen insgesamt eher pessimistisch:

Durch Einsparungen im öffentlichen Sektor bzw. im Bildungs- und Kultursektor werden Anstellungsmöglichkeiten im öffentlichen, aber auch im privatwirtschaftlichen Bereich in Zukunft noch seltener werden. Anstellungsmöglichkeiten werden sich zukünftig noch stärker auf fachfremde Arbeitsfelder konzentrieren. Der Berufseinstieg im facheinschlägigen Bereich ist dabei immer weniger durch einen nahtlosen Übergang vom Studienabschluss in die Berufstätigkeit gekennzeichnet. Sowohl die zeitlich begrenzte Projektförmigkeit der Beschäftigungen als auch die Unsicherheiten in der Berufseinstiegsphase werden damit tendenziell zunehmen.

⇒ **Derzeit noch unabsehbare Effekte der Bakkalaureatsstudiengänge**

Im Bezug auf die Konkurrenzverhältnisse am Arbeitsmarkt sind die Einflüsse der Bakkalaureatslehrgänge auf die Arbeitsmarktsituation für GeschichteabsolventInnen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

⇒ **Inhaltliche Ausdehnung von Beschäftigungsmöglichkeiten**

Inhaltlich sind in Zukunft Schwerpunktsetzungen auf den Osten abzusehen. Darüber hinaus ist durch das stärkere Interesse an den Kulturwissenschaften eine Aufweichung des traditionell starren Fächerkanons erkennbar. Dies wiederum könnte zumindest auch zu einer Verbreiterung der Beschäftigungsfelder führen.

5.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Besonderen Handlungsbedarf sehen die befragten Expertinnen u.a. in der Studien- und Berufsinformation. Information über das Berufsbild bzw. künftige Berufschancen von HistorikerInnen sollten zu einem früheren Zeitpunkt und mit verbesserter Qualität vermittelt werden – etwa im Mittelschulgeschichtsunterricht bzw. in der Studieneingangsphase und im universitären Pflichtfachunterricht. Falsche Erwartungen zukünftiger AbsolventInnen könnten so rascher angeglichen werden.
2. Bedarf herrscht insbesondere auch hinsichtlich der Verbesserung der Qualifikationsprofile von Arbeitssuchenden, um eine sinnvolle Vermittlung sicherzustellen. Dabei sollte es auch zu einer stärkeren Einbindung der Universitäten in Programme der aktiven Beschäftigungspolitik (z.B. AkademikerInnentraining¹⁴⁶) kommen. Ist ein Unterkommen in facheinschlägigen Beschäftigungsfeldern aussichtslos, so sollte auf arbeitsmarktpolitischer Ebene der Zugang zu Umschulungsmaßnahmen nach Studienabschluss erleichtert werden.
3. Generell fordern die befragten ExpertInnen höhere Bildungsinvestitionen und bessere Ressourcenverteilung, vor allem im Bereich der Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften. Damit sollten auch die Ziele verfolgt werden, einerseits wissenschaftliche Exzellenz aufzubauen und zu fördern und andererseits die Abwanderung von AbsolventInnen ins Ausland zu verhindern. Zur Qualitätsverbesserung der Lehre wird sowohl eine Rekrutierung von hochqualifiziertem Lehrpersonal (auch aus dem Ausland) als auch eine allgemeine Erhöhung der Anzahl an lehrendem Personal vorgeschlagen.
4. Auf Forschungsebene könnte eine bessere Dotierung kulturwissenschaftlicher Forschung zur Qualitätsverbesserung und damit auch zur Verbesserung der internationalen Konkurrenzfähigkeit beitragen. In diesem Zusammenhang fordern die befragten ExpertInnen nicht nur die Erhöhung der ForscherInnenquote, sondern auch die Verlagerung der Entscheidungskompetenz über die Projektvergabe auf stärker fachnahen Gremien.

¹⁴⁶ Nunmehr: „Arbeitstraining“.

6 Humanmedizin

Zur Studienrichtung Humanmedizin wurden 152 AbsolventInnen der Universität Wien bzw. der Medizinischen Universität Wien telefonisch befragt, darunter 60 Männer und 92 Frauen. Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 30,63 Jahren. Fast alle der Befragten (93%) sind in Österreich geboren, jeweils eine Person stammt aus der Türkei, aus Polen bzw. Slowenien, sieben Personen nennen weitere Länder. Alle 152 Befragten haben das Studium mit dem Doktorat abgeschlossen.

Die AbsolventInnen von Humanmedizin verlassen zum größten Teil ihren Studienort Wien: Lediglich 44% der Befragten haben hier noch ihren aktuellen Wohnsitz. 26% leben heute in Niederösterreich, 13% in Oberösterreich. Die weiteren 17% verteilen sich auf die anderen sechs österreichischen Bundesländer.

Tabelle 23: Wohnsitz Bundesland

Bundesland	in %	absolut
Wien	44	67
Niederösterreich	26	39
Oberösterreich	13	19
Kärnten	4	6
Burgenland	3	5
Salzburg	3	4
Steiermark	3	5
Vorarlberg	3	5
Tirol	1	1

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

6.1 Ausbildungsverlauf

94% der Befragten haben ihre Reifeprüfung in Form einer AHS Matura abgelegt, lediglich 4% an einer BHS (das sind 6 Personen), zwei Personen haben eine Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung abgelegt.

Gleich nach ihrer Schulzeit haben 91% der Befragten zu studieren begonnen, 5% haben zu arbeiten begonnen, je zwei Personen geben an, eine Berufs- oder andere Aus- oder Weiterbildung begonnen zu haben bzw. als Au-Pair im Ausland gewesen zu sein.

Sechs Personen geben an, auch ein Zweitstudium abgeschlossen zu haben. An Fächern werden genannt: Biokybernetik (Abschluss Doktorat), Deutsch und Geschichte (Mag.), Gesundheitsmanagement (MBA), Rechtswissenschaften (Mag.), Pharmazie (Mag.) sowie Zahnmedizin (Dr.).

6.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Wie auch in den anderen Studienrichtungen sind Fachinteresse (99%) und Berufung (86%) die beiden wichtigsten Motive, die die AbsolventInnen zu ihrer Studienwahl bewogen haben. Für immerhin noch 50% waren gute Karriereaussichten, für 45% die Aussicht auf einen gut bezahlten Beruf bzw. finanzielles Interesse relevant.

Tabelle 24: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Motive der Studienwahl	in %	absolut
Fachinteresse	99	151
Berufung	86	131
gute Karriereaussichten	50	76
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	45	68
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	43	65
gute Beschäftigungschancen	41	62
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	41	62
Image des Studiums	38	57
leichte Bewältigung des Studiums	17	22
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	11	17

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

Das Motiv „Berufung“ war für Frauen ein wichtigeres als für Männer: 94% der Frauen nannten dieses als sehr und ziemlich wichtig, bei den Männern schätzen dies lediglich 75% so ein.

Die wichtigste Informationsquelle für die Studienwahl waren für die AbsolventInnen von Humanmedizin mit 44% Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte, für 19% waren die Informationen der ÖH oder aus Hochschulführer sowie Vorlesungsverzeichnis wichtig, für 16% Informationen der ehemaligen Schule bzw. LehrerInnen.

Tabelle 25: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Informationsquellen	in %	absolut
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	44	66
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	19	29
Schule, LehrerInnen	16	25
Informationen der Standes- oder Berufsvertretung, wie z.B. Ärztekammer, Notariatskammer	4	6
Informationsunterlagen des AMS	1	1

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

Für 98% der Befragten ließ sich mit dem Studium Humanmedizin das Wunschstudium erfüllen, lediglich drei Personen geben an, dass dies eine Ausweichlösung war.

Im Ausland studiert haben 24% der Befragten, d.s. 37 Personen, im Rahmen des Hauptstudiums insgesamt 22% (33 Personen, darunter 23 Frauen). Die HumanmedizinerInnen waren in der Wahl ihrer Studienorte kosmopolitischer als die anderen befragten AbsolventInnen: je fünf waren in Deutschland, Italien bzw. USA, je drei in Spanien, Südafrika bzw. Thailand. Unter den weiteren genannten Ländern finden sich neben europäischen Ländern u.a. auch Australien und Vietnam. Als im Ausland verbrachte Studiendauer nennen 15 Personen weniger als ein, zwölf ein Semester. Sieben Personen waren zwei Semester weg, insgesamt drei Personen drei bzw. vier Semester.

6.2 Berufseinstieg

Wie sowohl aus der Befragung der AbsolventInnen als auch aus den Interviews mit den ExpertInnen hervor geht, kreist das Thema Berufseinstieg bei MedizinerInnen maßgeblich um das Warten auf bzw. das Finden eines Turnusplatzes. Der Studienabschluss alleine genügt nicht, um facheinschlägig als Arzt/Ärztin tätig zu werden. Wer den Turnus nicht durchläuft, kann nicht in der medizinischen Praxis mit PatientInnen arbeiten. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen nur in der medizinischen Forschung z.B. in Pharmaunternehmen oder an der Universität.¹⁴⁷ Der Einstieg in die berufliche Tätigkeit als Arzt/Ärztin zeichnet sich somit zunächst dadurch aus, das „Nadelöhr“ Turnusplatz zu passieren (vgl. Kap. 6.2.2).

Nachdem der Turnus abgeschlossen ist, sind die AbsolventInnen befugt, in einer Gesundheitseinrichtung bzw. in einer eigenen Ordination praktisch medizinisch zu arbeiten. Je nach Spezialisierung während des Turnus wird dabei häufig eine

¹⁴⁷ Genauer es zu den Beschäftigungsbereichen von AbsolventInnen der Humanmedizin unter Kap. 6.3.1.

Tätigkeit als Facharzt/Fachärztin angestrebt, wobei allerdings den befragten ExpertInnen zu Folge nur wenige BewerberInnen im Fach ihrer Wahl in den Beruf einsteigen können. Nicht selten besteht der Berufseinstieg im Übergang von einer befristeten Anstellung während der Turnuszeit in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis. Das war zumindest jahrelang die übliche Praxis, die jedoch zunehmend aufgeweicht wird. In vielen Spitälern werden vermehrt befristete Verträge abgeschlossen (z.B. Vier-Jahres-Verträge im Wiener AKH).

Bei der Gründung einer eigenen Ordination ist zudem erneut mit einer – bis zu fünf-jährigen – Wartezeit bis zum Erhalt eines Kassenvertrags zu rechnen. Diese wird zum überwiegenden Teil durch eine anderweitige Tätigkeit als Arzt/Ärztin, z.B. in einem Krankenhaus überbrückt. Im Falle des Verzichts auf einen Kassenvertrag, besteht die Möglichkeit, als Wahlarzt/-ärztin tätig zu werden. Die Dauer der Amortisation der bei einer Praxisgründung anfallenden Investitionen beträgt nach Schätzung der befragten ExpertInnen wiederum weitere zwei bis drei Jahre.

Im Bereich der Zahnmedizin ist die Situation etwas anders. Die AbsolventInnen können hier direkt im Anschluss an das Studium eine eigene Ordination eröffnen. Obwohl ZahnmedizinabsolventInnen demnach über unmittelbare Niederlassungsfreiheit verfügen, ist es üblich, zunächst noch ein bis zwei Jahre als VertretungsärztIn in anderen Ordinationen zu arbeiten. Um als Vertretungsarzt/-ärztin in einer Ordination aufgenommen zu werden, ist es erforderlich, sich in eine VertreterInnenliste einzutragen. Danach wird man an eine Ordination vermittelt bzw. empfohlen, was allerdings bis zu einem Jahr dauern kann. Nach der Zeit als Vertretungsarzt/-ärztin besteht neben der Möglichkeit der Gründung einer eigenen oder einer Gemeinschaftspraxis auch die Möglichkeit bei einem bereits etablierten Zahnarzt zu arbeiten. Dies ist allerdings eher selten der Fall, u.a. deshalb, weil Anstellungen von ZahnärztInnen bei Kassen-ZahnärztInnen im Dienstrecht nicht vorgesehen sind und eine Mitarbeit folglich nur auf Werkvertragsbasis möglich ist. Der Hintergrund dafür besteht hauptsächlich in sozialversicherungsrechtlichen Gründen im Rahmen des Einzelvertragssystems, das die Dienstverhältnisse zwischen Krankenkassen und KassenärztInnen regelt.^{148 149}

6.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Da im Rahmen des Studiums Humanmedizin auch verpflichtende Praktika vorgesehen sind, haben alle der befragten AbsolventInnen zumindest in diesem Zu-

¹⁴⁸ Dies trifft auch auf AllgemeinmedizinerInnen und FachärztInnen in Ordinationen mit Kassenverträgen zu.

¹⁴⁹ In der quantitativen Erhebung wurde aufgrund der geringen AbsolventInnenzahlen auf die Studienrichtung Zahnmedizin nicht gesondert eingegangen.

sammenhang bereits einschlägige Berufserfahrung aufzuweisen.¹⁵⁰ Abgesehen von diesen Praktika waren aber insgesamt 88% der Befragten auch darüber hinaus erwerbstätig.

Wie die nachfolgende Tabelle 26 zeigt, ist die Praktikumstätigkeit der HumanmedizinerInnen üblicherweise unbezahlt: Lediglich 7% wurden für Pflichtpraktika auch bezahlt, 6% für freiwillige.

Tabelle 26: Praktika, in %

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

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

Tätigkeiten die mit dem Studium in Zusammenhang stehen haben etwa die Hälfte der Befragten in Form von Ferialjobs oder sonstigen Beschäftigungen gemacht. Auch hier finden sich noch – allerdings nur mehr in geringem Ausmaß – unentgeltliche Formen.

Tabelle 27: Studiennahe Beschäftigungen, in %

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	4	43	53
studiennahe Ferialjobs	13	42	46

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

In beruflichen Tätigkeitsfeldern, die nicht mit dem Studium in Zusammenhang stehen hat in etwa die Hälfte der befragten AbsolventInnen Erfahrungen gemacht, 62% davon in den Ferien. Hier sind unentgeltliche Beschäftigungen nur noch Einzelfälle.

Das hohe Ausmaß an praktischen Erfahrungen, die bereits während des Studiums gesammelt werden, führt dazu, dass die Erwartungen der AbsolventInnen an die berufliche Tätigkeit nach Ansicht der befragten ExpertInnen weitgehend auch der beruflichen Realität entsprechen. Unterstützt wird diese Übereinstimmung auch durch das neue Studiencurriculum, das eine Verbesserung der Ausbildung in dieser Hinsicht darstellt und von Studienbeginn an einen realistischeren Einblick in das Berufsleben vermittelt als dies früher der Fall war.

¹⁵⁰ Eine der befragten Frauen gibt allerdings an, „nie“ verpflichtende Praktika absolviert zu haben.

6.2.2 Der Turnus

Um die Berechtigung zur Ausübung des Berufs des Arztes bzw. der Ärztin zu erhalten, ist es nicht nur notwendig das humanmedizinische Studium abzuschließen. Als praktizierende/r Arzt/Ärztin tätig sein kann nur, wer zusätzlich eine (mindestens) dreijährige Turnuszeit sowie eine abschließende Prüfung, das „Ius practicandi“ (entweder als AllgemeinmedizinerIn oder als Facharzt/ärztin), absolviert.

Der Turnus ist als eine postgraduale praktische Ausbildung zu verstehen und soll dazu dienen, mit den Anforderungen im Umgang mit PatientInnen vertraut zu werden.¹⁵¹ Dafür stehen Turnusplätze sowohl in Spitälern als auch in Lehrpraxen zur Verfügung, wobei der Anteil des Turnus, der in einer Lehrpraxis geleistet werden kann, genau geregelt ist. Der Turnus kann entweder als Ausbildung zum/zur AllgemeinmedizinerIn (mind. drei Jahre) oder als Facharztausbildung (mind. sechs Jahre) ausgerichtet sein. Im Hinblick auf eine fachärztliche Tätigkeit kann die Ausbildung in einer Lehrpraxis im jeweiligen Bereich von großem Vorteil sein, dauert allerdings etwas länger als in einem Krankenhaus.

Aufgrund des Zeitpunktes der Befragung (2 bis 5 Jahre nach Abschluss des Studiums) hat nur ein sehr geringer Anteil der AbsolventInnen den Turnus noch vor sich. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53%) absolviert gerade die Ausbildung zur/zum AllgemeinmedizinerIn. 20% sagen, sie haben diese Ausbildung bereits abgeschlossen und 19% machen diese Ausbildung gar nicht.

Tabelle 28: Turnus Allgemeinmedizin, in %, n=152

	gesamt	männlich	weiblich
habe ich noch vor mir	8	12	5
absolviere ich derzeit	53	47	57
habe ich schon absolviert	20	17	23
mache ich gar nicht	19	25	15
Gesamt	100	100	100

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

Jene AbsolventInnen, die nicht den allgemeinmedizinischen Turnus absolvieren oder absolviert haben, machen die Ausbildung zum Facharzt/zur Fachärztin oder gar keine weitere Ausbildung: 68% aus dieser Gruppe (19 Personen) befindet sich gerade im Facharztturnus, 11% (3 Personen) haben diesen schon abge-

¹⁵¹ Vgl. http://www.turnusgipfel.at/unterlagen/TurnusPresseMeldung_2.pdf.

schlossen und 18% (5 Personen) geben an, gar keinen Turnus absolvieren zu wollen.

Tabelle 29: Turnus Facharzt/Fachärztin, in %, n=29

	gesamt	männlich	weiblich
habe ich noch vor mir	4	7	0
absolviere ich derzeit	68	71	64
habe ich schon absolviert	11	14	7
mache ich gar nicht	18	7	29
Gesamt	100	100	100

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

Von 132 Befragten absolvieren bzw. absolvierten fast alle ihren Turnus in einem Krankenhaus, lediglich eine Frau absolviert diesen in einer Lehrpraxis.

6.2.2.1 Belastungen während des Turnus

Die AbsolventInnen wurden auch befragt, welchen Belastungen sie während ihrer allgemeinmedizinischen oder fachärztlichen Ausbildung ausgesetzt sind bzw. waren. Die Top drei der Belastungen beziehen sich alle auf das Thema Arbeitszeit: Generell laufen die Dienstverträge angestellter ÄrztInnen auf 35 Stunden pro Woche mit Nachtdiensten. Meist leisten sie allerdings um ein Vielfaches mehr an Arbeitsstunden als vertraglich vereinbart. Dies trifft auch auf die befragten TurnusärztInnen zu: 85% geben an, aufgrund von Überstunden und langen Diensten belastet zu sein, 73% aufgrund des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit, 64% verspüren überdies Zeitdruck. Den befragten ExpertInnen zu Folge wird die Nachtdienstregelung, die fünf Nachtdienste pro Monat vorsieht, kaum eingehalten. Dienste, die aufgrund von Personalmangel und -ausfall in Folge von Urlauben oder Krankenständen unbesetzt sind, werden üblicherweise von KollegInnen als Zusatzdienste eingearbeitet.

Eine weitere Belastung im Rahmen der Turnus-Ausbildung scheint die eigene (untergeordnete) hierarchische Position darzustellen. Rund die Hälfte der AbsolventInnen fühlt sich dadurch belastet. Weitere zentrale Belastungen für Turnus-ÄrztInnen sind unregelmäßiger Arbeitsanfall (von 47% genannt) und fachliche Unterforderung (von 31% genannt). Stress scheint demnach auch dadurch zu entstehen, dass Über- und Unterforderung abwechselnd auftreten und dass der Arbeitsaufwand stark schwankend ist. Problematisch ist in diesem Zusammenhang weiters, dass aufgrund der Überbeanspruchung durch Routinearbeiten (z.B. Setzen von Zugängen für Infusionen), vorgesehene Ausbildungsinhalte nicht in

ausreichendem Maße vermittelt werden können. Notwendig wäre es in diesem Zusammenhang, einen „Ausbildungsoberarzt“ einzusetzen, der für die TurnusärztInnen zuständig ist¹⁵², und die praktische Erfahrung in den Bereichen Diagnostik und Therapie stärker auszubauen. Die derzeitige Situation beeinträchtigt jedenfalls die Qualität des Turnus. U.a. trägt auch der Mangel an administrativem und pflegendem Personal zur Überbelastung der TurnusärztInnen bei, da nun diese bürokratische Prozesse und pflegende Tätigkeiten in zunehmendem Maße übernehmen müssen.

Tabelle 30: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	85	88	83
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	73	78	71
durch Zeitdruck	64	63	64
aufgrund der eigenen hierarchischen Position	49	49	48
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	47	48	47
aufgrund fachlicher Unterforderung	31	38	27
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	29	29	29
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	28	25	30
durch schwerkranke und/oder psychisch auffällige PatientInnen	19	15	22
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	8	8	8

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

Hinsichtlich der wahrgenommenen Belastung durch das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit unterscheiden sich Männer und Frauen: Während sich von den Frauen 71% durch die Wochenarbeitszeit in ihrem Turnus belastet fühlen oder fühlten, steigt dieser Wert bei den Männern auf 78%.

6.2.2.2 Stellensuche

Bei jenen Personen die zum Befragungszeitpunkt gerade ihren Turnus absolvieren, spielt für den Berufseinstieg in erster Linie die eigeninitiative Bewerbung eine Rolle: 78% der AbsolventInnen nennen dies als erfolgreiche Strategie, weitere 14% haben sich auf eine Ausschreibung hin beworben. (Im weiteren Verlauf der Berufstätigkeit verlieren eigeninitiative Bewerbungen etwas an Gewicht, wie

¹⁵² Vgl. http://www.turnusgipfel.at/unterlagen/TurnusPresseMeldung_2.pdf.

Tabelle 32 zeigt, erreicht diese Strategie unter allen befragten AbsolventInnen 68%).

Fragt man die TurnusärztInnen nach ihren Problemen bei der Stellensuche so bezeichnen 48% das Warten auf einen Turnusplatz als problematisch, 26% sagen, es gäbe wenig Stellenangebote für ihr Studienfach. 39% hingegen meinen, bisher keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Ein Kriterium, das wesentlich über Dauer der Wartezeit bis zum Erhalt eines Turnusplatzes entscheidet, besteht in regionalen Unterschieden: So ist es in Städten, insbesondere in Wien, wo mit bis zu drei Jahren Wartezeit zu rechnen ist, erheblich schwieriger einen Platz zu bekommen als in ländlichen Gebieten bzw. in anderen Bundesländern, wo die Wartezeit zum Teil nur einige Monate beträgt. Eine Anrechnung von Turnuszeiten, die während der Wartezeit in Wien durch eine zwischenzeitlich erhaltene Stelle in einem ländlichen Gebiet abgeleistet werden, ist zwar möglich, wird aber von der zuständigen Stelle der Stadt Wien¹⁵³ nicht gerne gesehen: „Wenn man in Wien auf der Warteliste steht, ist es nicht gewünscht, wenn man zur Überbrückung am Land anfängt. Man verschweigt das also, im Spital wird diese Zeit jedoch angerechnet.“¹⁵⁴

6.2.2.3 Zufriedenheit der TurnusärztInnen

Am zufriedensten sind im Turnus befindliche ÄrztInnen mit den Beziehungen zu ihren KollegInnen (90% sehr oder ziemlich zufrieden). Die berufliche Tätigkeit insgesamt stellt rund drei Viertel der Befragten zufrieden. Danach kommt die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalten, hier zeigen sich 62% zufrieden.

Tabelle 31: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %, n=99

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	90	90	90
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	74	71	75
mit den Arbeitsinhalten	62	68	57
mit der Arbeitsplatzsicherheit	60	55	63
mit Ihrem Einkommen	60	58	62
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	47	50	44

¹⁵³ Die Turnusplätze werden in Wien für alle Gemeindespitäler zentral organisiert, d.h. AbsolventInnen können sich bei einer Stelle für alle Gemeindespitäler bewerben. In ländlichen Regionen sind hingegen nur wenige Spitäler zentral organisiert, sodass es mehr Möglichkeiten gibt, sich zu bewerben.

¹⁵⁴ Christine Schreiber, Semmelweis Frauenklinik der Krankenanstalt Rudolfstiftung.

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	38	39	38
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	54	67	46
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	34	42	30

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

Erwähnenswert sind die Unterschiede nach Geschlecht: Mit der Arbeitsplatzsicherheit sind 63% der Frauen und 55% der Männer zufrieden, bei den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist das Verhältnis umgekehrt. Hier sind die Männer zufriedener (50% der Männer und 44% der Frauen geben an, zufrieden zu sein). Auch bei der Beurteilung des Führungsstils durch die Vorgesetzten zeigen sich die Frauen wesentlich kritischer: zwei Drittel der Männer sind damit zufrieden, bei den Frauen ist es nicht einmal die Hälfte. Dieses Ergebnis lässt die Vermutung zu, dass Frauen und Männer eventuell auch anders (von vorwiegend männlichen Vorgesetzten) geführt werden.

Die Einkommenssituation der TurnusärztInnen stellt sich folgendermaßen dar: Rund drei Viertel der AbsolventInnen (77%) verfügen über ein monatliches Netto-Einkommen von 1.000 bis 2.500 Euro. 13% haben ein höheres und 8% ein niedrigeres Netto-Einkommen. Gegenüber allen derzeit entgeltlich Beschäftigten (vgl. dazu Kapitel 6.3.3) zeigt sich, dass TurnusärztInnen in ihrem Einkommen schlechter gestellt sind, und das obwohl sie den befragten ExpertInnen zu Folge durch Überstunden teilweise stärker belastet sind, als ihre KollegInnen. Noch erheblich schlechter stellt sich außerdem die finanzielle Situation in den Lehrpraxen dar, wo AbsolventInnen teilweise nur knapp über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen.

Fragt man die Turnus-ÄrztInnen, wie sehr sich ihr Einkommen von jenem der Tätigkeit zwischen Abschluss des Studiums und Beginn der Turnus-Ausbildung unterscheidet, meinen 42% der AbsolventInnen, das Einkommen sei nur wenig gestiegen. 28% der AbsolventInnen scheinen nach Abschluss des Studiums unmittelbar mit dem Turnus begonnen zu haben, sie blicken nicht auf eine bezahlte Erwerbstätigkeit zwischen Studienabschluss und Turnus zurück.

Eine Auswertung der Frage, ob sie derzeit ihre angestrebte Tätigkeit ausüben, verneinen 60% der Turnus-ÄrztInnen. Erklärt werden kann dies u.a. damit, dass der Turnus-Status nicht das Berufsziel ist. Allerdings ist die Bewertung, dass sie nicht die angestrebte Tätigkeit ausüben, mit 58% unter allen Befragten auch sehr hoch (vgl. dazu Kapitel 6.4).

Die Frage, ob die Turnus-ÄrztInnen sich nochmals für dasselbe Studienfach entscheiden würden, bejahen fast drei Viertel (72%) der Befragten. 20% sagen, die

würden etwas anderes studieren und 7% meinen, sie würden gar nicht mehr studieren, wären sie nochmals vor dieser Entscheidung.

6.2.3 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien von HumanmedizinerInnen

Die wichtigste erfolgreiche Strategie, zu einer Stelle zu kommen, ist für die HumanmedizinerInnen die Bewerbung auf Verdacht bzw. Eigeninitiative: 68% haben sich auf diese Weise erfolgreich beworben. Bereits mit deutlichem Abstand ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung mit 15% die zweitwichtigste Strategie. Am AKH bspw. werden freie Stellen sowohl intern als auch in Zeitungen ausgeschrieben. Entscheidend für die Aufnahme „sind der Studienerfolg und Nachweise wissenschaftlicher Erfolge, am besten durch Publikationen in international angesehenen, renommierten Zeitschriften. Sehr gute Englischkenntnisse werden vorausgesetzt. Anzunehmen ist, dass Bewerber bevorzugt werden, die den Präsenzdienst abgeleistet haben.“¹⁵⁵ Persönliche Kontakte und Netzwerke spielen für die befragten AbsolventInnen nur eine untergeordnete Rolle. Auch Berufstätigkeit oder Praktika während des Studiums sowie erworbene Zusatzqualifikationen haben hier nur geringen Einfluss.

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

Die nachfolgende Tabelle 32 gibt einen Überblick über die wichtigsten genannten Strategien, dabei zeigt sich, dass etwa die Vermittlung über die Hochschule oder Berufsvertretungen, aber auch über das AMS fast gar keine Rolle spielen.

¹⁵⁵ Reinhard Krepler, Ärztlicher Direktor des Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Wien (AKH).

Tabelle 32: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

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

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

6.2.4 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Das Warten auf einen Turnusplatz stellt für AbsolventInnen der Humanmedizin eine Belastung dar: 45% der Befragten sehen in der Wartezeit die größte Schwierigkeit beim Berufseinstieg. Nach Möglichkeit nutzen die AbsolventInnen diese Phase für Tätigkeiten im medizinnahen Bereich, die befragten ExpertInnen nennen hier z.B. Ordinationshilfe, den Pflegedienst oder auch Anstellungen in der Pharmaindustrie. Nicht selten muss die Wartezeit allerdings notgedrungen auch mit berufsfremden Tätigkeiten und Gelegenheitsjobs – dem viel zitierte „Taxi fahren“ – überbrückt werden.

Rund ein Viertel der AbsolventInnen hatte Schwierigkeiten aufgrund der wenigen überhaupt vorhandenen Stellen in diesem Berufsbereich. Probleme wegen mangelnder Zusatz- oder Spezialkenntnisse sowie Berufserfahrung werden kaum genannt, auch abweichende eigene Vorstellungen über Bedingungen und Inhalte der angebotenen Stellen spielen keine Rolle. Immerhin 41% der Befragten haben bei ihrer Stellensuche bisher keine Probleme gehabt.

Tabelle 33: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

Schwierigkeiten	in %	absolut
Warten auf Turnusplatz	45	68
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	41	63
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	24	37
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	3	4
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	2	3
andere Probleme	11	15

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

Eine besondere Schwierigkeit in der Phase nach dem Turnus ist den befragten ExpertInnen zu Folge die lange Wartezeit bei der Vergabe von Kassenverträgen bei der Gründung einer eigenen Ordination. Die Verträge werden nach ausgeschriebenen Planstellen der Reihe nach vergeben. „Einen Platz in der vorderen Reihe bekommt man mitunter durch langjährige Berufserfahrung“¹⁵⁶, was die Situation für BerufseinsteigerInnen erheblich erschwert. Die befragten AbsolventInnen sehen in dieser Hinsicht allerdings keine Schwierigkeiten. Vermutlich bestehen genügend Möglichkeiten, die Zeit bis zum Erhalt eines Kassenvertrages entgeltlich und facheinschlägig, z.B. als Arzt/Ärztin in einem Krankenhaus zu überbrücken.

Im Gegensatz zu HumanmedizinerInnen stellen mangelnde praktische Erfahrung und damit zusammenhängend auch unklare Vorstellungen in Bezug auf die berufliche Tätigkeit bei AbsolventInnen der Zahnmedizin eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg dar. Die AbsolventInnen haben häufig nur sehr vage Vorstellungen über das Berufsumfeld, die Berufsbedingungen, die rechtlichen Bedingungen der Berufsausübung, die Branche und das Führen einer Praxis. Verbreitet besteht nach Einschätzung der befragten ExpertInnen unter den AbsolventInnen die Erwartung, direkt nach dem Studium eine eigene Ordination eröffnen zu können, was allerdings realistischerweise erst nach mehrjähriger Berufserfahrung möglich ist. Außer Acht gelassen werden v. a. auch Anforderungen, die im Tätigkeitsbereich von Unternehmen (z.B.: Dentalfirmen) und Forschungsinstitutionen gestellt werden, wie bspw. die Notwendigkeit der Akquisition von KundInnen und Auftraggebern und die dafür erforderlichen Kompetenzen im Bereich der (Selbst-)Präsentation.

¹⁵⁶ Jörg Krainhöfner, Kammeramtsdirektor der Österreichischen Zahnärztekammer.

6.2.5 Wichtige Zusatzqualifikationen

Für die Berufsausübung in selbstständiger Praxis, insbesondere im Falle der Gründung einer Wahlarztpraxis, sind wirtschaftliche Zusatzqualifikationen von großem Vorteil. Nicht nur, um den Erfolg der Praxis zu gewährleisten, sondern diesen auch zu optimieren. Wird eine Tätigkeit in einem anderen Bereich als der praktischen Medizin angestrebt, z.B. in der Pharmaindustrie, sind zusätzlich zur medizinischen Qualifikation wissenschaftliche bzw. wirtschaftliche Kenntnisse wichtig.

Spezialisierungen im Bereich der Zahnmedizin (Kieferorthopädie, Kieferchirurgie) können als zusätzliche Qualifikationen das Leistungsspektrum erweitern und damit zum Wettbewerbsvorteil werden. Werden diese Spezialisierungen allerdings sehr ausschließlich betrieben, können sie das Tätigkeitsprofil und eine allgemeine Einsetzbarkeit einschränken, was die Möglichkeiten bei der Jobvermittlung auch einschränken kann.

6.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Wie die Beschäftigungsentwicklung im Gesundheitswesen seit Jahren positiv ist, ist auch die Nachfrage nach Ärzten bzw. Ärztinnen groß. Dies zeigt sich auch in der Gruppe der befragten MedizinabsolventInnen. Derzeit sind 91% der befragten AbsolventInnen entgeltlich beschäftigt (das sind 138 der 152 befragten Personen). Die nachfolgenden Auswertungen in diesem Kapitel beziehen sich auf diese Personengruppe.

6.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Betrachtet man die von den derzeit beschäftigten AbsolventInnen angegebenen Tätigkeiten und Branchen, so können 95% als einschlägig berufstätig eingestuft werden.¹⁵⁷

Dieses hohe Maß facheinschlägiger beruflicher Tätigkeit spiegelt sich in den Größen der Unternehmen wieder, in denen die Befragten tätig sind: 23% arbeiten in Betrieben mit über 1.000 MitarbeiterInnen, weitere 14% in Betrieben mit 501 bis 1.000 MitarbeiterInnen, je 12% in Betrieben mit 101 bis 250 bzw. 251 bis 500 MitarbeiterInnen. Insgesamt sind über 60% der HumanmedizinerInnen in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten tätig.

¹⁵⁷ In der Erhebung wurden die AbsolventInnen in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von allen Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

Fast alle Beschäftigten (97%) sind im Gesundheitswesen tätig, 91% als Ärzte/ÄrztInnen (inkl. Jener, die sich in Ausbildung befinden). Neben dieser Beschäftigung entweder als selbstständig praktizierende/r oder in einem Krankenhaus angestellte/r Arzt/Ärztin, der der größte Teil der MedizinabsolventInnen nachgeht, besteht für AbsolventInnen der Humanmedizin auch die Möglichkeit, in der Privatwirtschaft zu arbeiten. Die Pharmaindustrie bietet Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl im Forschungsbereich als auch im Vertrieb von Arzneimitteln und anderen medizinischen Produkten. Für eine Tätigkeit in der privatwirtschaftlichen Forschung ist zwar ein absolvierter Turnus keine Voraussetzung, wird seitens der Unternehmen aber positiv aufgenommen, weshalb auch viele in diesem Bereich tätige AbsolventInnen den Turnus absolvieren. In Unternehmen unterschiedlichster Branchen sind MedizinabsolventInnen auch als BetriebsärztInnen tätig. Einen weiteren Tätigkeitsbereich stellt das Management von (sowohl privaten als auch öffentlichen) Gesundheitseinrichtungen dar. Öffentliche bzw. halböffentliche Arbeitgeber sind die Universitäten im Bereich der medizinischen Forschung, Schulen und Ämter (Schul- und AmtsärztInnen) sowie Rettungsdienste, die ebenfalls ÄrztInnen beschäftigen.

An fachfremden Bereichen und Tätigkeiten werden von den AbsolventInnen Unterricht in Schulen, Projektleitung ohne weiterer Spezifikation sowie Korrekturlesen genannt, zwei Personen machen keine Angaben.

Für ZahnmedizinerInnen ergeben sich abseits der üblichen selbstständigen Ordinationstätigkeit mögliche Beschäftigungsfelder in den Ambulatorien der Krankenversicherungsträger, in Forschung und der Lehre (hauptsächlich universitär) oder in Pharmaunternehmen und Dentalfirmen.

6.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsformen von promovierten Ärztinnen und Ärzten fällt auf, dass sog. atypische Erwerbsformen kaum eine Rolle spielen, sondern reguläre Anstellungsverhältnisse überwiegen. 85% der AbsolventInnen stufen sich als vollzeitbeschäftigt ein und nur 3% geben an, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben. 3% der befragten AbsolventInnen sind arbeitslos und 6% derzeit in Karenz. Fasst man diejenigen zusammen, die in Karenz bzw. wegen Kinderbetreuung zuhause sind, kommt man auf 7% der befragten AbsolventInnen und diese sind ausschließlich weiblich. Von den weiblichen AbsolventInnen sind derzeit insgesamt 11% in Elternkarenz bzw. zuhause.

Tabelle 34: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	41	14	45	85
Teilzeitbeschäftigt	73	20	7	1
LeiharbeiterIn	99	1		-
Geringfügig BeschäftigteR	80	16	5	3
Selbständig mit Gewerbeschein	97	2	1	-
Selbständig ohne Gewerbeschein	93	5	2	1
FreieR DienstnehmerIn	83	14	3	1
unentgeltlich beschäftigt, z.B. Volontariat	95	4	1	1
arbeitslos	81	18	1	2
in Elternkarenz	89	5	6	6
zu Hause wegen Kinderbetreuung	89	5	6	5

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

Mit 83% befindet sich die große Mehrheit der befragten jungen HumanmedizinerInnen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Dies ist auch die übliche Form der Beschäftigung während des Turnus.

Tabelle 35: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Verhältnis	in %	absolut
befristet	83	107
unbefristet	17	22
Gesamt	100	129

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

ZahnmedizinerInnen sind nur in Ausnahmefällen angestellt, d.h. insofern sie nicht als praktizierende ZahnärztInnen tätig sind, was nur auf eine Minderheit der AbsolventInnen zutrifft. Die praktische Tätigkeit ist grundsätzlich nur in selbstständiger Ordination möglich bzw. auch üblich.

Betrachtet man die Anzahl der Arbeitgeberwechsel so wird deutlich, dass drei Viertel (75%) der AbsolventInnen seit Abschluss des Studiums nie oder erst einmal den oder die ArbeitgeberIn gewechselt haben: Die Hälfte der Befragten gibt an, noch nie gewechselt zu haben.

Tabelle 36: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

Wechsel	in %	absolut
nie	36	49
einmal	39	53
zweimal	15	20
drei- bis fünfmal	7	9
sechsmal und öfter	4	5

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

Das Thema Fluktuation scheint bei dieser Berufsgruppe eine untergeordnete Rolle zu spielen, Kontinuität in der Beschäftigung dürfte die Regel sein (zumindest in den ersten Berufsjahren, wo sich viele noch in der allgemeinmedizinischen oder fachärztlichen Ausbildung befinden).

Je nach Beschäftigungsbereich und Spezialisierung in der Ausbildung lassen sich unterschiedliche **typische Karrierewege** beschreiben. Generell ist mit mehreren „Karriereknicks“ aufgrund der langen Wartezeiten vor dem Turnus sowie bei der Erlangung eines Kassenvertrages bei Gründung einer eigenen Praxis zu rechnen. Insgesamt bestehen innerhalb des Berufsbildes „Arzt/Ärztin“ darüber hinaus nur sehr begrenzte Karriere- und Veränderungsmöglichkeiten.¹⁵⁸

Eine Möglichkeit sowohl für ausgebildete AllgemeinmedizinerInnen als auch für FachärztInnen besteht im Gründen einer eigenen Praxis. In diesem Fall gibt es kaum weitere Karriereoptionen. AllgemeinmedizinerInnen können zusätzlich als Amtsarzt/-ärztin bzw. Schularzt/-ärztin tätig sein.

Vielfältiger sind die Aussichten im Rahmen einer „Spitalskarriere“, bei der zusätzlich auch die Möglichkeit besteht, parallel eine Praxis zu führen, was allerdings sehr aufwendig ist und stark auf Kosten der Freizeit bzw. der „Work-Life-Balance“ geht. FachärztInnen und AllgemeinmedizinerInnen sind in Krankenhäusern zunächst als StationsärztInnen tätig. Die weitere mögliche Laufbahn umfasst einen Aufstieg in folgende Positionen: Oberarzt/ärztin – Primararzt/-ärztin – ärztliche/r DirektorIn. Die Stellen des/der Primararztes/-ärztin und des/der ärztlichen DirektorIn ist in der Regel nur mehr aufbauend auf einer Habilitation und zusätzlichen Lehrgängen (u.a. Management) zu erreichen. Die Aufstiegschancen steigen v.a. mit dem Engagement, mit dem man den Beruf ausübt.

¹⁵⁸ Karrierebeschreibungen in anderen beruflichen Feldern werden von den befragten ExpertInnen aufgrund des geringen Anteils vernachlässigt.

Im Bereich der Zahnmedizin ist das Gründen einer eigenen Praxis Ziel einer typischen Berufslaufbahn. Nur sehr wenige ZahnärztInnen streben einen Weg in die Forschung und/oder Lehre an.

Der Moment, ab dem berufliche Stabilisierung eintritt, ist innerhalb jedes Tätigkeitsbereiches der Medizin unterschiedlich anzusetzen. Für ÄrztInnen in Gesundheitseinrichtungen beginnt diese Phase mit der (unbefristeten) Anstellung, was durchschnittlich im Alter von etwa 35 Jahren der Fall ist. ÄrztInnen mit eigener Ordination können dann von einer Stabilisierung innerhalb ihres Berufslebens sprechen, wenn die eigene Praxis wirtschaftlich erfolgreich läuft. Mit einer erfolgreichen Ordination kann in etwa mit einem Alter von 40 Jahren gerechnet werden.

Im Bereich der Zahnmedizin wird schon nach der Gründung einer eigenen Ordination von beruflicher Stabilisierung gesprochen. Im Unterschied zur allgemeinmedizinischen Praxis ist die Gründung einer eigenen Ordination im zahnmedizinischen Berufsfeld erst nach 10-jähriger Berufserfahrung üblich. Mit jahrelanger (finanzieller) Planung einer eigenen Ordination dürfte somit eine sofortige berufliche Stabilisierung einhergehen.

6.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Bei der Frage nach der Anzahl von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen spiegelt sich das hohe Ausmaß angestellter Beschäftigung bei den HumanmedizinerInnen in der Turnusphase: von den derzeit entgeltlich beschäftigten AbsolventInnen geben 93% an, nur einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu haben.

Was das Einkommen betrifft so stufen sich 71% der derzeit entgeltlich Beschäftigten mit ihrem Netto-Monatseinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro ein, 22% geben an, mehr als 2.500 Euro netto monatlich zu verdienen. Im Rahmen einer Anstellung in einem Krankenhaus durchlaufen ÄrztInnen ein geregeltes Besoldungsschema, das jedoch nach Ansicht der befragten ExpertInnen in keiner Relation zu den tatsächlichen Dienstzeiten und der zu tragenden Verantwortung steht. Der Verdienst von selbstständigen ÄrztInnen ist abhängig vom Erfolg und von der Art der Ordination (privat oder Krankenkasse)¹⁵⁹, im Durchschnitt aber besser als in Spitälern. Ein angemessenes, d.h. dem zeitlichen Aufwand *der Ausbildung und der Tätigkeit*, der Verantwortung und der physischen sowie psychi-

¹⁵⁹ Dies trifft auch auf ZahnärztInnen zu. VertretungsärztInnen sind am Umsatz der Praxis beteiligt, meist zu 30%.

schen Belastung entsprechend gutes Einkommen sehen die befragten ExpertInnen nur in Leitungsfunktionen im Krankenhausbereich, in wirtschaftlich erfolgreichen Ordinationen und im Rahmen der Betreuung eigener PatientInnen in Privatkrankenanstalten gegeben.

Werden die AbsolventInnen gefragt, inwieweit ihr Einkommen seit dem Berufseinstieg gestiegen ist, so scheinen Frauen eine deutlichere Steigerung wahrzunehmen. 43% der Frauen, aber nur 30% der Männer meinen, das Einkommen sei sehr oder ziemlich gestiegen. Hier soll aber auch darauf hingewiesen werden, dass insgesamt 63% der jungen HumanmedizinerInnen meinen, das Einkommen sei nur wenig (42%) oder gar nicht gestiegen (20%) seit dem Berufseinstieg. Fast ein Drittel der Männer (30%) ist übrigens der Ansicht, dass es keinen Anstieg des Einkommens gegeben habe.

6.4 Zufriedenheit

Werden die AbsolventInnen der Humanmedizin gefragt, ob sie derzeit den von ihnen angestrebten Beruf ausüben, antworten nur 42% mit „Ja“. Mehr als die Hälfte der Befragten sieht dies anders. Vermutlich liegt dies auch in der spezifischen Situation in der Turnusphase begründet.

Bei der Frage, wie zufrieden alle BerufseinsteigerInnen der Humanmedizin mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit sind, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Turnus-ÄrztInnen:

Die größte Zufriedenheit herrscht unter den Befragten hinsichtlich der Beziehungen zu den KollegInnen: 92% sagen, dass sie sehr und ziemlich zufrieden sind. Mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sowie den Arbeitsinhalten sind 77 bzw. 70% zufrieden.

Die größten Unzufriedenheiten bestehen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Ausmaß der Arbeitszeit, hier ist jeweils mehr als die Hälfte der Befragten wenig oder gar nicht zufrieden.

Tabelle 37: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	92	92	92
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	77	76	78
mit den Arbeitsinhalten	70	75	67
mit der Arbeitsplatzsicherheit	64	60	67

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit Ihrem Einkommen	62	59	64
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	59	68	54
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	56	57	56
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	46	47	45
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	41	47	36

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

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich hier, dass besonders die Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie der Arbeitsplatzsicherheit unter den befragten Frauen höher ist. Männer sind hingegen mit dem Ausmaß der Arbeitszeit, dem Führungsstil durch die Vorgesetzten und/oder den Arbeitsinhalten zufriedener. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist anzumerken, dass Männer hier in weitaus größerem Maße „sehr zufrieden“ sind (36%) als Frauen (16%).

Wie sich bereits bei der Einschätzung der beruflichen Belastungen während des Turnus' zeigte, bringen auch für alle Befragten zusammen Arbeitszeitaspekte die schwerwiegendsten Belastungen: insgesamt 65% sind aufgrund von Überstunden und langen Diensten belastet, 59% bzw. 55% wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. Zeitdruck.

Tabelle 38: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	65	75	59
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	59	61	58
durch Zeitdruck	55	50	58
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	35	38	33
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	25	29	22
(NUR HUMANMEDIZIN:) durch schwerkranke und/oder psychisch auffällige PatientInnen	14	16	12
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	11	9	13
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	6	4	7

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

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Überstunden und lange Dienste in stärkerem Maße ein Problem für Männer (75%) als für Frauen sind (59%). Bemerkenswert ist weiters die unterschiedliche Einschätzung der Belastung durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und/oder Vorgesetzten: 13% der

Frauen sind davon stark und ziemlich belastet, demgegenüber geben nur 9% der Männer an, davon ziemlich belastet zu sein.

6.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Der Beruf des Arztes bzw. der Ärztin darf nur von AbsolventInnen der Medizinischen Universität ausgeübt werden, nachdem diese auch den Turnus absolviert haben. Es gibt somit keine vergleichbare Ausbildung in Österreich.

Die Zahnmedizin hat sich an der Medizinischen Universität mittlerweile zu einem eigenen Diplomstudium entwickelt. Auch hier gibt es keine vergleichbare Ausbildung an Fachhochschulen oder sonstigen Bildungseinrichtungen.

6.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven

Die hohe einschlägige Berufstätigkeit unter den HumanmedizinerInnen spiegelt sich in den Aussagen zum abgeschlossenen Studium: Für 93% ist ihr Studienabschluss Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, für 77% sind es die Studieninhalte.

72% sehen insgesamt gute Karriereaussichten, 70% auch für das Ausland. Gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen sehen 63%, für 57% brachte das Studium einen gut bezahlten Beruf.

Das Studium weiterempfehlen würden immerhin noch 45% der Befragten.

Tabelle 39: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	93	88	96
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	77	76	78
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	72	68	74
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	70	74	67
Durch mein Studium habe ich gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen	63	61	64
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	57	50	62
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	45	47	43
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	45	54	39

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

Frauen sehen stärker als Männer insgesamt gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen sowie gute Karriereaussichten und gut bezahlte Berufe aufgrund des Studiums. Sichere Arbeitsplätze bzw. eine sichere Auftragslage hingegen in weit geringerem Ausmaß.

Heute nach ihrer Studienwahl befragt, geben knapp drei Viertel der Befragten an, dass sie sich wieder für Humanmedizin entscheiden würden. 20% würden ein anderes Fach wählen, immerhin sieben Prozent würden heute gar nicht mehr studieren.

Tabelle 40: Studienwahl heute, in %

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	73	78	70
anderes Studienfach	20	19	21
gar nicht mehr studieren	7	3	9

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

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden, machen 28 Personen auch Angaben zu den dann bevorzugten Fachrichtungen: Darunter finden sich u.a. acht Personen, die heute ein naturwissenschaftliches Fach sowie sieben die ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Fach wählen würden.

6.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

⇒ **Facheinschlägige Praxiserfahrung in privatwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen:**

AbsolventInnen, die nicht als praktische ÄrztInnen arbeiten, sondern in Unternehmen tätig sein möchten, sollten sich um eine studienbegleitende, nach Möglichkeit bezahlte, Tätigkeit in dem Berufsfeld bemühen, in dem später eine Stelle angestrebt wird.

⇒ **Auslandserfahrungen sammeln:**

Die befragten ExpertInnen legen MedizinabsolventInnen grundsätzlich das Sammeln von Auslandserfahrungen nahe, falls diese die Möglichkeit dazu vorfinden. Dies betrifft auch die Möglichkeit einer (weiterführenden) Ausbildung im (EU-)Ausland, wo die Qualitätsstandards und Ausbildungsmöglichkeiten teilweise als besser bewertet werden als in Österreich. So müssen in Österreich ausgebildete ÄrztInnen z.B. in England erst eine Prüfung ablegen, um zur Berufsausübung befugt zu sein.

⇒ **Berufsinformation für ZahnärztInnen, Eintragen in die Liste der VertretungsärztInnen:**

AbsolventInnen der Zahnmedizin sollten sich möglichst bald nach Studienabschluss bei der ZahnärztInnenkammer über die beruflichen Möglichkeiten informieren und sich möglichst schnell in die Liste der VertretungsärztInnen eintragen lassen.

6.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ **MedizinerInnenmangel – Verbesserte Berufseinstiegssituation und Karriere-möglichkeiten:**

Die hohe Nachfrage an ÄrztInnen im Gesundheitswesen trifft derzeit auf eine hohe Zahl an AbsolventInnen. Mittelfristig, d.h. in fünf bis zehn Jahren ist jedoch aufgrund der Zugangsbeschränkungen an den medizinischen Universitäten sowie auch aufgrund der höheren Anzahl ausländischer Studierender mit einem MedizinerInnenmangel in Österreich zu rechnen. Grundsätzlich kann in diesem Zusammenhang allerdings auch davon ausgegangen werden, dass sich sowohl die Situation beim Berufseinstieg als auch die Karrieremöglichkeiten am Arbeitsmarkt von MedizinerInnen verbessern werden.

⇒ **Marktsättigung in der Zahnmedizin – schwierigere Praxisgründung:**

Die Zeitspanne bis zur Gründung einer eigenen Ordination wird größer, da der Markt mittlerweile gesättigt ist. Ein Grund für die Marktsättigung, der v.

a. Druck auf einheimische ZahnärztInnen ausübt, ist die verstärkte Zuwanderung von ZahnärztInnen aus dem EU-Ausland, die sich in Österreich niederlassen, um hier Praxen gründen.

6.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf kann durch bildungspolitische Maßnahmen vorweg genommen werden. Konkret geht es darum, im Rahmen des Studiums eine inhaltliche Balance zwischen Theorie und Praxis zu finden, so dass die Ausbildung einerseits wissenschaftlich und breit angelegt ist und dadurch eine breite Einsetzbarkeit der AbsolventInnen ermöglicht. Andererseits ist es aber auch notwendig, sehr genau auf die spätere berufliche Tätigkeit, die Arbeitsabläufe und die zu erwartenden Tätigkeiten vorzubereiten. Um einen Ausgleich im entsprechenden Ausmaß zu erreichen, gilt es beide Aspekte in der Studienanfängersphase, speziell aber im Rahmen von fachlichen Spezialisierungen zu berücksichtigen.
2. Die Zahl der Kassenordinationen sollte erhöht und die Strukturen im Bereich privater Gesundheitszentren ausgebaut werden. Insbesondere sollten auch Gruppenpraxen gefördert werden.
3. Eine Regelung der Arbeitszeiten insbesondere im Spitalsbereich mit Blick auf die tatsächlich geleisteten Stunden wäre dringend erforderlich. Allerdings ist dabei mit einer deutlichen Zunahme der Ausgaben für das Gesundheitssystem zu rechnen.
4. Die Aspekte Arbeitszeit, Ausbildung und Verantwortung von MedizinerInnen bzw. MedizinabsolventInnen berücksichtigend, besteht der Bedarf, diese für angemessene Arbeitsaufgaben einzusetzen und auch adäquat zu entlohnen. Das Gesundheitswesen stellt angesichts der wachsenden Zahl an Kranken und der steigenden Nachfrage nach medizinischen Leistungen sowie der immer besseren medizinischen Entwicklungen eine „boomende Branche“ dar. Der Wert professioneller Tätigkeit in diesem an Bedeutung gewinnenden Bereich sollte auch in entsprechender Bezahlung Niederschlag finden.
5. Im Bereich der Zahnmedizin erschwert das Planstellensystem laut befragtem Experten der Zahnärztekammer die Gründung einer eigenen Ordination. Bei einer Reform des Systems in Richtung einer Aufweichung der Niederlassungsbestimmungen ist allerdings mit höherem Konkurrenzdruck und einem Sinken der Überlebensrate von Ordinationen zu rechnen.

7 Rechtswissenschaften

Zur Studienrichtung Rechtswissenschaften wurden 128 AbsolventInnen der Universität Wien telefonisch befragt, darunter 63 Männer und 65 Frauen. Die Befragten sind zwischen 24 und 37 Jahren alt, der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 29,59 Jahren.

Von den Befragten sind 94% in Österreich geboren, acht Personen nennen andere Länder.

Mit dem akademischen Titel Magister/Magistra haben 68% ihr Studium abgeschlossen, 32% haben ein Doktorat abgeschlossen. Dabei zeigt sich, dass mehr Männer als Frauen ein Doktorat abgeschlossen haben.

Derzeit hat die überwiegende Mehrheit (71%) der Befragten ihren Wohnsitz am Studienort Wien, weitere 20% leben in Niederösterreich.

7.1 Ausbildungsverlauf

Wie auch in den anderen untersuchten Studienrichtungen hat die weitaus größte Gruppe der AbsolventInnen (91%) ihre Studienberechtigung in Form einer AHS-Reifeprüfung erworben. Weitere 6% haben an einer BHS maturiert.

Befragt über ihre Aktivitäten nach Beendigung ihrer schulischen Ausbildung geben 87% an, gleich zu studieren begonnen zu haben. 9% haben zu arbeiten begonnen. Insgesamt drei Personen haben eine Berufs- oder eine andere Aus- oder Weiterbildung begonnen, zwei Personen waren als Au-Pair im Ausland.

Insgesamt elf Jus-AbsolventInnen (davon acht Männer) geben an, auch ein Zweitstudium abgeschlossen zu haben, darunter sind sechs Master- und MBA-Abschlüsse.

7.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Befragt nach ihren Motiven für die Studienwahl nennen 97% der AbsolventInnen ihr Fachinteresse als sehr bzw. ziemlich wichtigen Aspekt. Die nächsten Motive sind mit einigem Abstand die guten Karriereaussichten (66%) und Beschäftigungschancen (61%). Finanzielles Interesse und das Image der studieneinschlägigen Berufe waren für jeweils etwa die Hälfte ein relevantes Kriterium bei ihrer Studienwahl. Motive mit der geringsten Bedeutung sind eine leichte Bewältigung des Studiums (11%) oder der elterliche Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen (8%).

Tabelle 41: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Motive der Studienwahl	in %	absolut
Fachinteresse	97	124
gute Karriereaussichten	66	85
gute Beschäftigungschancen	61	78
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	50	64
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	49	63
Image des Studiums	45	57
Berufung	45	58
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	41	53
leichte Bewältigung des Studiums	11	14
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	8	10

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

Eine Differenz in der Bewertung dieser Motive nach Geschlecht zeigt sich bei dem Argument "Berufung": 52% der befragten Frauen fanden dieses Motiv für ihre Studienwahl sehr oder ziemlich wichtig, bei den befragten Männern waren dies nur 38%.

93% der Befragten konnten sich mit dem Studium Rechtswissenschaften ihren Studienwunsch erfüllen. Lediglich fünf Personen bezeichnen die Studienwahl als Ausweichlösung.

Befragt nach der Wichtigkeit verschiedener Informationsquellen hinsichtlich der Studienwahl nennen 27% die Informationen von Eltern, Verwandten bzw. Freunden, Bekannten sehr und ziemlich wichtig. 19% bzw. 18% fanden Informationen von Schule oder LehrerInnen bzw. ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis als sehr und ziemlich wichtig.

Tabelle 42: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Informationsquellen	in %	absolut
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	27	34
Schule, LehrerInnen	19	24
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	18	23
Informationen der Standes- oder Berufsvertretung, wie z.B. Ärztekammer, Notariatskammer	4	5
Informationsunterlagen des AMS	1	1

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

31 Personen haben im Ausland studiert, 27 auch im Rahmen ihres Hauptfaches. Von letzteren Befragten nennen elf England als letzten Studienort im Ausland,

jeweils zwei Personen nennen Italien, Spanien bzw. USA, die restlichen Nennungen verteilen sich auf weitere neun Länder, zwei davon außerhalb Europas. 24 dieser Befragten geben an, ein oder zwei Semester im Ausland gewesen zu sein, je eine Person nennt drei bzw. sieben Semester. Sechs Personen geben an, im Ausland auch einen Studienabschluss erworben zu haben.

7.2 Berufseinstieg

Die Möglichkeiten, die sich AbsolventInnen der Rechtswissenschaften beim Berufseinstieg bieten, sind von verschiedenen Faktoren wie den vorhandenen Praxiserfahrungen, der jeweiligen Branche, in der der Berufseinstieg erfolgen soll, und nicht selten auch von den im Studium erbrachten Leistungen sowie der Studiendauer abhängig. Die Suche nach einer facheinschlägigen beruflichen Tätigkeit dauert im Allgemeinen zwischen drei und zwölf Monaten, wobei das Sammeln facheinschlägiger praktischer Erfahrungen bereits während des Studiums von großem Vorteil ist.

Was den Verlauf des Berufseinstiegs betrifft, gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die für RechtswissenschaftlerInnen in Frage kommen (vgl. 7.3.1). So haben die ersten Arbeitsjahre von angehenden AnwältInnen starken Ausbildungscharakter. Viele AbsolventInnen steigen als KonzipientInnen in Anwaltskanzleien in diesen Bereich ein oder starten ein Traineeprogramm z.B. im Bereich Bankenrecht, wo sie Erfahrungen in relevanten Bereichen sammeln können. Auch auf dem Weg zum/zur RichterIn ist ein sog. „Gerichtsjahr“ als AnwärterIn notwendig, sodass die befragten ExpertInnen diese Phase noch nicht direkt als Berufseinstieg ansehen.

Die AbsolventInnen der Studienrichtung Rechtswissenschaften wurden im Zuge der quantitativen Erhebung auch nach der Absolvierung eines solchen Gerichtsjahres befragt sowie zur Anwartschaft auf Zulassung als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin, RichterIn oder NotarIn: Über 80% der Befragten haben das Gerichtsjahr bereits absolviert, darunter sind etwas mehr Frauen (85%) als Männer (78%). Insgesamt neun Personen geben an, das Gerichtsjahr noch vor sich zu haben oder gerade zu absolvieren, 12% der Befragten (d.s. 15 Personen) machen es gar nicht. Die Mehrheit der AbsolventInnen (59%) ist derzeit nicht in Anwartschaft auf einen dieser Rechtsberufe im engeren Sinne. Immerhin 27% bereiten sich aber auf eine Tätigkeit als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin vor (darunter 30% Männer und 25% Frauen), weitere 10% auf ihre Zulassung zum RichterInnenamt. In diesem zweiten Bereich sind Frauen wesentlich stärker vertreten als Männer.

Tabelle 43: Anwartschaft auf Rechtsberufe, in %

	gesamt	männlich	weiblich
Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	27	30	25
RichterIn	10	5	15
NotarIn	3	5	2
nein, nichts davon/k.A.	59	54	59
Gesamt	100	100	100

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

Grundsätzlich angestrebt werden diese Berufe von insgesamt 52% der Befragten: 31% möchten als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin tätig werden, 13% als RichterIn. Wie auch die nachfolgende Tabelle 44 verdeutlicht, liegen wiederum die Frauen bei ihrem Berufswunsch RichterIn weit vor den befragten männlichen Absolventen.

Tabelle 44: Anstreben eines Rechtsberufes, in %

	gesamt	männlich	weiblich
Rechtsan- walt/Rechtsanwältin	31	33	29
RichterIn	13	8	17
NotarIn	5	5	5
nein, nichts davon/k.A.	52	54	49
Gesamt	100	100	100

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

Zwar bietet beispielsweise das Gerichtsjahr eine rasche und sichere Anstellung für einen begrenzten Zeitraum von acht Monaten, da aber nur ein kleiner Teil der AnwärterInnen letztlich übernommen wird, werden die Jobsuche und die speziell mit ihr zusammenhängenden Probleme nur verschoben. Diese Unsicherheit ist jedenfalls für AbsolventInnen mit dem Berufsziel des Richters/der RichterIn nicht außer Acht zu lassen.

In der Wirtschaft muss hingegen von einem „direkteren Einstieg“ ausgegangen werden. Hier stellt die abgeschlossene Ausbildung eine unbedingte Voraussetzung für die Tätigkeit dar, bei der häufig selbstständiges Arbeiten gefordert wird. Ziel der Unternehmen bei der Personalauswahl ist es u.a. die Investitionen in die Einschulung neuer MitarbeiterInnen gering zu halten, sodass auf die möglichst sofortige Einsetzbarkeit der AbsolventInnen großer Wert gelegt wird.

7.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Für berufliche Praxiserfahrungen, die schon frühzeitig gesammelt werden, gilt im Allgemeinen, dass sie die Chancen beim Berufseinstieg erhöhen. „Wenn man sich während des Praktikums bereits einmal positiv bewährt hat, stehen die Chancen höher, ein weiteres Praktikum bzw. vielleicht ein Jobangebot nach Beendigung des Studiums zu erhalten.“¹⁶⁰ Dabei sollten absolvierte Praktika jedoch nicht als Garantie für einen erfolgreichen Berufseinstieg gesehen werden, sondern als eine gute Möglichkeit, Einblicke in die Strukturen und internen Abläufe in Unternehmen (Gepflogenheiten, Unternehmenskultur) zu gewinnen sowie potentielle ArbeitgeberInnen kennen zu lernen.

AbsolventInnen, die den Einstieg in ein Unternehmen mit internationaler Ausrichtung planen, können ihre Konkurrenzfähigkeit darüber hinaus durch Auslandspraktika verbessern. Auslandserfahrungen im EU-Bereich werden aber auch von öffentlichen DienstgeberInnen gerne gesehen.

Wird eine Tätigkeit im Non-Profit-Bereich angestrebt, so kann eine einschlägige Berufserfahrung v.a. als ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in von Nutzen sein. Auch das Verfassen einer Diplomarbeit mit Praxisbezug erleichtert unter Umständen den Kontakt zur Berufspraxis und kann dadurch sowohl im öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Bereich die Jobchancen erhöhen.

Generell ist es den befragten ExpertInnen zu Folge sinnvoll, bei der Entscheidung für ein Praktikum auch auf den Ruf und die Referenzen des Praktikumsplatzes, also z.B. der jeweiligen Kanzlei, zu achten. Praktika und berufliche Tätigkeiten z.B. in Form von Traineeprogrammen sollten soweit wie möglich sorgfältig überlegt und ausgewählt werden. Eine wahllose Aneinanderreihung einer Vielzahl an Praktikumsstellen ist demgegenüber kontraproduktiv.

Der hohe Stellenwert, der dem Sammeln beruflicher Erfahrungen in der Praxis zukommt scheint auch den befragten AbsolventInnen bewusst zu sein. Im Laufe ihres Studiums haben fast alle der Befragten (94%) zumindest einmal in der einen oder anderen Form eine berufliche Tätigkeit ausgeübt. Lediglich acht Personen haben gar keine Berufserfahrung während des Studiums gemacht. Die beiden nachfolgenden Tabellen (Tabelle 45 und Tabelle 46) zeigen die sehr heterogene Verteilung der Befragten an den unterschiedlichen Möglichkeiten. Obwohl die einzelnen Nennungen bei den verschiedenen abgefragten Formen teilweise weit unter 50% bleiben, waren doch insgesamt betrachtet fast alle Befragten in der einen oder anderen Form beruflich tätig.

¹⁶⁰ Bernhard Wundsam, Uniport (Karriereservice der Universität Wien).

Freiwillige Praktika haben insgesamt 55% der Befragten absolviert, 48% wurden für diese Praktika auch bezahlt. Verpflichtende Praktika sind für das Studium Rechtswissenschaften nicht vorgesehen.

Tabelle 45: Praktika, in %

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	1	1	98
freiwillige Praktika	7	48	45

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

Studiennahen Beschäftigungen und Ferienjobs gingen 37% bzw. 47% der Befragten nach. Auch studienferne Beschäftigungen hatten für die Befragten nur geringe Bedeutung: 29% sind studienfernen Tätigkeiten gegen Bezahlung nachgegangen, 70% nie. In den Ferien sind immerhin 47% einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen.

Tabelle 46: Studiennahe Beschäftigungen, in %

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	-	37	64
studiennahe Ferienjobs	2	45	54

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

7.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

In der Praxis der Rekrutierung von RechtswissenschaftlerInnen gibt es verschiedene Möglichkeiten. Formal sind nicht nur Stelleninserate in Tageszeitungen üblich, sondern auch fachspezifische Berufs- und Karrieremessen sowie Rekrutierungsevents (z.B. die Rekrutierungstage des Karriereinstituts der Universität Wien, Recruiter's Night, SUCCESS), die in einem dafür vorgesehenen Rahmen AbsolventInnen und DienstgeberInnen die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens geben. Für KonzipientInnen gibt es auch spezielle Programme wie das „Summer-Internship“, für die sich JuristInnen anmelden können. Aus diesem Pool an KonzipientInnen wählen Kanzleien häufig MitarbeiterInnen aus, allerdings handelt es sich dabei meist nur um einen begrenzten Zeitraum. Informell findet Rekrutierung über das Knüpfen von Kontakten im Rahmen sowohl studienbegleitender als auch postgradualer Praktika oder der Absolvierung des Gerichtsjahres statt.

Im Zuge der vorliegenden Befragung war die erfolgreichste Strategie von Jus-AbsolventInnen zu einer Stelle zu kommen, die Bewerbung auf eine Ausschreibung (52%). Bereits mit deutlichem Abstand hinsichtlich der Nennungen war die

Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative für 21% zielführend, 10% haben selbst Angebote von ArbeitgeberInnen erhalten. Berufseinstiegsstrategien die allein auf privaten Netzwerken fußen nennen nur wenige der Befragten.

Tabelle 47: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

Strategien	in %	absolut
Bewerbung auf eine Ausschreibung	52	66
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	21	26
Angebot von ArbeitgeberIn	10	13
Übernahme einer Praxis / Kanzlei	2	2
Gründung / Genehmigung einer eigenen Praxis / Kanzlei / Betrieb	2	3
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	2	3
elektronische Jobbörsen	2	2
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	2	3
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	2	3
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	2	2
Sonstiges	7	8

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

Eine nach dem Geschlecht differenzierte Auswertung ergibt für die beiden erstgenannten Bewerbungsstrategien keine signifikanten Unterschiede, Angebote von ArbeitgeberInnen haben mehr Frauen als Männer bekommen. In diesem und in allen weiteren Fällen sind allerdings die Fallzahlen bereits sehr gering und eine Interpretation daher nicht möglich.

7.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Die überwiegende Mehrheit (71%) der befragten Jus-AbsolventInnen hat bei der Stellensuche bisher keine Probleme gehabt. Die weiteren möglichen Schwierigkeiten wurden jeweils von nur noch wenigen Personen genannt. Wie die nachfolgende Tabelle 15 zeigt, sind Aspekte wie beispielsweise andere Erwartungen an die Tätigkeit sowie mangelnde Berufserfahrung oder Zusatzqualifikationen nur für jeweils weniger als 10% der Befragten relevant.

Tabelle 48: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

Schwierigkeiten	in %	absolut
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	71	91
Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	6	7
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	5	6
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	5	6
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	5	6
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	5	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	5	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	5	6
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	2	2
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	2	3
andere Probleme	6	7

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

Die befragten ExpertInnen weisen auf eine Reihe von Problemfeldern beim Berufseinstieg hin. Wie die Befragungsergebnisse vermuten lassen, werden diese Problemfelder von den AbsolventInnen jedoch nur teilweise bzw. nicht in der gleichen Weise als Schwierigkeiten wahrgenommen. Generell müssen die AbsolventInnen aus dem Bereich Rechtswissenschaften jedoch mit großen Unterschieden zwischen der sehr theoretisch angelegten universitären Ausbildung und der eigentlichen praktischen Tätigkeit in juristischen Tätigkeitsbereichen zurecht kommen.

Schwierigkeiten, die beim Berufseinstieg aus Sicht der ExpertInnen auftreten können, bestehen u.a. aufgrund von **Erwartungen** seitens der AbsolventInnen an die Berufstätigkeit, die der beruflichen Realität widersprechen. So kommt es im Zuge der Absolvierung des Gerichtsjahres nach Ansicht der befragten ExpertInnen häufig zu ersten Enttäuschungen, da der erhoffte Einstieg in den Gerichtsbe- reich nach Abschluss des vereinbarten befristeten Dienstverhältnisses in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ausbleibt.

Nicht selten sind es auch die Tätigkeitsbereiche bei Berufseinstieg, die von den Vorstellungen der BerufsanfängerInnen abweichen. So müssen zu Beginn oft als wenig attraktiv geltende Arbeiten, wie etwa Literatur- und Datenbankrecherchen

oder Assistenzaufgaben erledigt werden, die wenig mit der klassischen Vorstellung von Rechtspflege¹⁶¹ zu tun haben. Eine weitere Enttäuschung betrifft diesbezüglich auch den Ausbildungscharakter der Berufstätigkeit nach Abschluss des eigentlichen universitären Studiums: „Es wird nicht erwartet, dass die Ausbildung nach dem Studium noch so lange braucht.“¹⁶² Vor allem für AbsolventInnen, die auch familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben, kann dies zum Problem werden. Darüber hinaus kommt es sowohl in Bezug auf das – v.a. in Kanzleien – sehr hohe Arbeitspensum für BerufsanfängerInnen als auch bezüglich des zu Berufsbeginn tendenziell geringen Gehalts häufig zu Fehleinschätzungen.

Neben den Vorstellungen die mit der beruflichen Tätigkeit insbesondere als Anwalt/Anwältin oder RichterIn zusammenhängen, stellt die **Konkurrenzsituation** am Arbeitsmarkt eine grundlegende Problematik dar. Obwohl die Jobaussichten für RechtswissenschaftlerInnen insgesamt recht gut sind, müssen sich die AbsolventInnen aufgrund der hohen AbsolventInnenzahlen auf eine starke Konkurrenz beim Berufseinstieg einstellen. Dieser macht sich nicht nur bei der Stellensuche bemerkbar, sondern zeigt sich auch in den speziell im Falle von KonzipientInnenstellen häufig unsicheren, kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, den hohen Arbeitsanforderungen und der zeitlichen Überbelastung, die hohe Fluktuationsraten zur Folge haben. Negativ wirkt sich in dieser Hinsicht die **starke Fokussierung** der AbsolventInnen auf die klassischen Rechtspflegetätigkeiten aus. Mögliche andere Berufsfelder, wie etwa im Wirtschaftsrecht, oder dem Finanz-, Steuer- oder Beratungsbereich werden tendenziell weniger ins Auge gefasst, obwohl gerade hier ein umfassendes Tätigkeitsspektrum offen steht.

Die Hälfte der befragten AbsolventInnen schafft in hohem Maß den Berufseinstieg über ausgeschriebene Stellen und schätzt die Rolle von persönlichen Netzwerken als gering ein (vgl. 7.2.2). Da ein großer Teil der Stellenangebote jedoch nicht über Ausschreibungen besetzt wird, kann aus Sicht der ExpertInnen gerade der Mangel an informellen, persönlichen Kontakten zu potentiellen ArbeitgeberInnen eine Hürde beim Berufseinstieg sein.

7.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Über Praxiserfahrungen hinaus ist die Aneignung von Zusatzqualifikationen von Vorteil nicht nur beim Berufseinstieg sondern auch im Hinblick auf die anschließenden Karrieremöglichkeiten. Die Inanspruchnahme von Bildungsangeboten

¹⁶¹ Rechtspflege bezeichnet zusammenfassend die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Rechtsanwalts- oder Richterberuf.

¹⁶² Andrea Reinthaler-Stütz, Karriere Center der Johannes Kepler Universität Linz.

sowohl auf universitärer als auch auf außeruniversitärer Ebene kann die Rekrutierungschancen von AbsolventInnen aus dem Bereich Rechtswissenschaften in unterschiedlichen Branchen erhöhen. Darunter fallen neben Spezialisierungen im Wirtschaftsbereich auch Erweiterungen der Sprach- und EDV-Kenntnisse. Andere spezielle Möglichkeiten bestehen in der Teilnahme an sog. „Moodcourts“, d.s. Verhandlungssimulationen in Teams. Auch postgraduale Ausbildungen (z.B.: LL.M.¹⁶³, MBA) können die Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt für AbsolventInnen entscheidend erhöhen.

7.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Die Berufsaussichten für AbsolventInnen des Studiums der Rechtswissenschaften sind im Allgemeinen recht gut. Abhängig ist die Beschäftigungssituation in erster Linie von den Rahmenbedingungen der DienstgeberInnen. So sind die Aufnahmequoten bspw. von RechtsanwältInnen in großen Kanzleien mit starker Fluktuation höher als in kleineren, in denen die Fluktuation geringer ist. Ein weiterer Einflussfaktor ist der jeweilige Tätigkeitsbereich bzw. die Branche, in der der Berufseinstieg erfolgt.

Von den 128 befragten AbsolventInnen sind derzeit 124 entgeltlich erwerbstätig. Sofern nicht anders angeführt beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen in Kapitel 7.3 auf diese Gruppe.

7.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

AbsolventInnen der Rechtswissenschaften finden sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch in der Privatwirtschaft v.a. in facheinschlägigen Tätigkeitsbereichen Beschäftigung. 87% der befragten erwerbstätigen Jus-bsolventInnen üben eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit aus, wobei die überwiegende Mehrheit davon in klassischen Rechtsberufen (RichterIn, Staats- und Rechtsanwalt bzw. -anwältin, NotarInnen inkl. AnwärtlerInnen und KonzipientInnen)vertreten sind.¹⁶⁴

Aufbauend auf Spezialisierungen wie z.B. Steuer-, Arbeits- oder Urheberrecht bzw. wirtschaftlichen Zusatzqualifikationen sind JuristInnen auch in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern facheinschlägig berufstätig. In der Privatwirtschaft stehen dabei grundsätzlich zwei Möglichkeiten offen:

¹⁶³ Abkürzung des englischen Titels „Master of Law“.

¹⁶⁴ Eine Liste mit allen von den Befragten genannten Tätigkeiten, die in einer offenen Frage erhoben wurden, findet sich im Anhang.

Zum einen finden sie Beschäftigung in Kanzleien für Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung. Diese Gruppe ist es auch, die mit 51% der derzeit entgeltlich Beschäftigten unter den befragten AbsolventInnen am stärksten vertreten ist. In dieser größten Beschäftigungsbranche der Jus-AbsolventInnen, den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, ist auch die Gruppe der RechtsanwältInnen (inkl. KonzipientInnen) inkludiert: 31% sind als solche tätig.

Zum anderen stehen AbsolventInnen der Rechtswissenschaften im privatwirtschaftlichen Sektor eine Reihe von Möglichkeiten in den unterschiedlichsten Unternehmen offen. So z.B. in Banken und Versicherungen. Tätigkeitsbereiche bestehen hier in Rechts-, Marketing- und Presseabteilungen sowie im Personalwesen. „Ein weiteres großes Interessengebiet vieler AbsolventInnen stellt noch immer eine Tätigkeit in einem großen Unternehmen dar, weil es den AbsolventInnen die Möglichkeit bietet, Erfahrungen in verschiedenen Rechtsgebieten sammeln zu können; oft im Gegensatz zu Großkanzleien, wo die KonzipientInnen meist nur für einen bestimmten juristischen Bereich als SpezialistInnen eingesetzt werden.“¹⁶⁵

Die zweitgrößte Gruppe unter den beschäftigten AbsolventInnen, 26% der Befragten, ist in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt. Die klassischen Beschäftigungen stellen hier Tätigkeiten im Gerichtswesen, in Ministerien und anderen öffentlichen Einrichtungen, aber auch an den Universitäten, insbesondere an rechtswissenschaftlichen Instituten dar.

Die restlichen 23% der Befragten ordnen sich weiteren 13 verschiedenen Branchen zu. Eine dieser Branchen in der RechtswissenschaftlerInnen v.a. in den letzten Jahren in zunehmendem Maße unterkommen, ist den befragten ExpertInnen zu Folge der Sektor der Nicht-Regierungsorganisationen (NGO's).

Knapp drei Viertel der Befragten arbeiten in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 100 MitarbeiterInnen. Mit insgesamt 44% der Befragten ist die Gruppe der Betriebe mit 1 bis 20 MitarbeiterInnen die größte; darin finden sich auch neun derzeit selbstständig Erwerbstätige. Die Selbstständigkeit stellt eine besondere Möglichkeit für JuristInnen dar, in den klassischen Rechtsberufen wie Anwalt/Anwältin oder NotarIn tätig zu sein.

¹⁶⁵ Bernhard Wundsam, Uniport (Karriereservice der Universität Wien).

7.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Befragt nach ihrem derzeitigen Erwerbsstatus bzw. ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit sind mit 86% der Nennungen die Vollzeitbeschäftigten die weitaus größte Gruppe unter den Jus-AbsolventInnen. Insofern Jus-AbsolventInnen eine Laufbahn als Rechtsanwalt/-anwältin einschlagen, sind sie als KonzipientInnen im Rahmen einer fixen, zum Teil jedoch befristeten Vollzeitstellung beschäftigt. Dasselbe gilt für BerufsanfängerInnen, die im Rahmen von Traineeprogrammen tätig sind sowie für AbsolventInnen, die ein Gerichtsjahr absolvieren, bei dem sich die Anstellung auf den Zeitraum eines Jahres beläuft. Abgesehen von den grundlegenden Sicherheiten, die ein Anstellungsverhältnis mit sich bringt, können sich mitunter aufgrund der befristeten Verträge auch Beschäftigungslücken und prekäre Situationen ergeben. Dies ist jedoch generell nur selten der Fall.

8% der Befragten sind selbstständig ohne Gewerbeschein. Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt auch, dass Formen wie Leiharbeit, Freie Dienstverträge oder unbezahlte Arbeit heute für die Befragten keine Rolle mehr spielen. Auch Beschäftigung auf Werkvertragsbasis kommt in rechtswissenschaftlichen Berufen kaum vor. Die Ausnahme bilden hier kurzfristige Projekte wie z.B. beim Bundeskriminalamt im Rahmen von Vorbereitungen der Fußball Europameisterschaft in Österreich und der Schweiz 2008.

Tabelle 49: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	7	6	87	86
Teilzeitbeschäftigt	81	13	6	3
LeiharbeiterIn	98	1	1	-
Geringfügig BeschäftigteR	97	2	2	1
Selbständig mit Gewerbeschein	98	-	2	1
Selbständig ohne Gewerbeschein	91	3	6	8
FreieR DienstnehmerIn	95	3	2	-
unentgeltlich beschäftigt, z.B. Volontariat	100	-	-	-
arbeitslos	69	31	-	-
in Elternkarenz	95	3	2	2
zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	2	2	1

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

Befragt nach Erfahrungen in ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit geben 87% der Befragten an, auch schon länger als ein Jahr Vollzeit beschäftigt gewesen zu sein,

53% haben Teilzeit-Erfahrung (Frauen sind hier etwas stärker betroffen). Auch hier zeigt sich, dass atypische Beschäftigung wie Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung oder Freie Dienstverhältnisse nur von wenigen ausgeübt wurden. Immerhin 31% haben in der Vergangenheit Erfahrungen mit Phasen von Arbeitslosigkeit gemacht.

Die meisten derzeit entgeltlich Erwerbstätigen üben ihre Beschäftigung in unbefristeten Vertragsverhältnissen aus (insgesamt 14 Personen machten hierzu keine Angabe). Gegenüber den Werten aller Beschäftigungsverhältnisse über die die Befragten urteilen (bisherige und derzeitige) zeigt sich hier keine relevante Veränderung.

Tabelle 50: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Verhältnis	in %	absolut
befristet	16	17
unbefristet	85	93
Gesamt	100	110

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

Von den heute entgeltlich erwerbstätigen AbsolventInnen hat gut die Hälfte bisher noch nie den/die Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt, 44% bzw. 17% haben ein- bzw. zweimal gewechselt. Auch bei dieser Frage gibt es keine relevanten Veränderungen gegenüber allen bisherigen und aktuellen Beschäftigungsverhältnissen.

Tabelle 51: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

Wechsel	in %	absolut
nie	44	54
einmal	36	44
zweimal	17	17
drei- bis fünfmal	7	9

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

Die **typischen Karrieren** von AbsolventInnen der Rechtswissenschaften unterscheiden sich in erster Linie nach dem gewählten Tätigkeitsfeld. Einige der klassischen juristischen Berufsfelder sind an starre Aufstiegsmodelle geknüpft. Wird beispielsweise eine Karriere als Rechtsanwalt/-anwältin angestrebt, so müssen BerufsanfängerInnen nach dem Gerichtsjahr eine etwa vierjährige Tätigkeit als KonzipientIn aufnehmen, die mit der Absolvierung einer Rechtsanwaltsprüfung abgeschlossen wird. Daran anschließend ist eine reguläre Mitarbeit in einer Kanz-

Bei möglich, später unter Umständen auch der Eintritt als PartnerIn oder EigentümerIn. Ähnliche Karrierestufen müssen auch auf dem Weg zum/zur RichterIn oder NotarIn absolviert werden.

Im Rahmen einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst existieren tendenziell verbeamtete Berufskarrieren. Hier kann die Übernahme der Bereichs- bzw. Abteilungsleitung ein wichtiges Karriereziel darstellen.

Für JuristInnen, die sich für eine berufliche Laufbahn in einem Unternehmen entscheiden, ist ein Aufstieg bis in die Vorstandsebene denkbar. Eine der befragten ExpertInnen schätzt, dass ca. 30 Prozent aller Vorstandsmitglieder eine juristische Ausbildung absolviert haben. Hier scheint sich allerdings eine rückläufige Entwicklung anzubahnen.

Faktoren, die sich auf die Karriereaussichten und Aufstiegschancen positiv auswirken können, sind vorhandene Zusatzqualifikationen, die Bereitschaft zur Weiterbildung, jeweilige Berufs- und Praxiserfahrungen sowie das individuelle Verhandlungsgeschick der DienstnehmerInnen. Darüber hinaus stellen persönliche Netzwerke und Beziehungen eine wichtige Aufstiegshilfe im juristischen Berufsfeld dar.

Eine erste **berufliche Stabilisierung** erleben BerufsanfängerInnen bei Eintritt in ein fixes Anstellungsverhältnis. Im Rechtsanwaltschaftsbereich stellt darüber hinaus die Rechtsanwaltsprüfung bzw. der Eintritt in eine KanzleipartnerInnenschaft einen weiteren Schritt zur Festigung sowohl des Beschäftigungsverhältnisses als auch der beruflichen Laufbahn dar. Allerdings ist gerade in dieser Branche die berufliche Stabilisierung im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses einfacher als im Rahmen der selbstständigen Tätigkeit als Anwalt/Anwältin.

7.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Entsprechend dem hohen Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen unter den Befragten arbeitet die überwiegende Mehrheit (82%) derzeit nur für eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn. Weitere 7% haben zwei Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen.

Auch das Einkommen von JuristInnen ist aus Sicht der befragten ExpertInnen abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsbereich, der Größe des Unternehmens und der jeweiligen Berufserfahrung, aber auch vom Verhandlungsgeschick der BerufsanfängerInnen.

Für die Rechtsanwaltsbranche existieren bundeslandspezifische Empfehlungen über das Mindestgehalt von KonzipientInnen. In der Praxis entscheiden allerdings auch hier die mitgebrachten Voraussetzungen des Berufsanwärters/der Berufsanwärtlerin bzw. die Rahmenbedingungen der jeweiligen Kanzlei.

Aus der quantitativen Erhebung geht hervor, dass das derzeit erzielte Nettoerwerbseinkommen für 73% der Befragten zwischen 1.000 und 2.500 Euro monatlich liegt. 20% verdienen mehr als 2.500 Euro. Insgesamt 58% der Befragten geben an, dass dieses Einkommen im Vergleich zur ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums sehr oder ziemlich gestiegen ist. Immerhin 14% konnten keine Steigerung verzeichnen.

Bei den Einkommen über 2.500 Euro netto monatlich sind Männer mit 29% stärker vertreten als Frauen (12%). Männer können gegenüber Frauen auch die stärkeren Einkommenszuwächse („sehr gestiegen“) verzeichnen, wiewohl hier die bereits reduzierten Fallzahlen berücksichtigt werden müssen.

7.4 Zufriedenheit

Gut zwei Drittel der befragten AbsolventInnen (68%) geben an, heute ihren angestrebten Beruf auszuüben. Immerhin 26% müssen diese Frage aber verneinen. (Diese Werte gelten auch für derzeit entgeltlich Erwerbstätige.) Die nachfolgende Tabelle 52 zeigt aber, dass, obwohl sich nicht für alle der Berufswunsch verwirklichen ließ, die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit recht hoch ist: 92% sind mit den Arbeitsinhalten, 84% mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr oder ziemlich zufrieden. 72% sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, insgesamt 70% auch mit dem Einkommen. Gerade im Vergleich mit den anderen hier untersuchten Studienrichtungen sind diese beiden Werte sehr hoch.

Tabelle 52: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Arbeitsinhalten	92	93	91
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	84	86	81
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	80	83	78
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	72	70	74
mit Ihrem Einkommen	70	72	67
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	70	69	70
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	69	66	71

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit der Arbeitsplatzsicherheit	67	67	67
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	61	64	58

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

Große und statistisch signifikante Unterschiede ergeben sich bei einer Auswertung dieser Frage nach dem Geschlecht nicht.

Befragt nach den Belastungen die die AbsolventInnen in ihrer bisherigen und aktuellen Berufstätigkeit erleben, nennen 51% Zeitdruck. Erst mit einigem Abstand folgen weitere Aspekte wie das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit (29%) sowie Überstunden und lange Dienste (28%). Allerdings wird hier deutlich, dass die größten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit zeitlichen Aspekten der Arbeit entstehen. Auch in den ExpertInneninterviews wird dieser Aspekt hervorgehoben: „Die Anforderungen an die AbsolventInnen sind anfangs sehr hoch. Sehr viele Überstunden werden eingefordert. KonzipientInnen haben sehr viel Arbeit und müssen damit leben, dass sie sehr schnell wieder ‚aus der Kanzlei fliegen‘ können. [...] Das Arbeitspensum ist also generell sehr hoch und es gibt massenhaft Konkurrenz.“¹⁶⁶

Tabelle 53: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
durch Zeitdruck	51	53	49
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	29	32	27
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	28	35	20
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	21	27	16
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	16	19	13
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	10	11	9
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	6	6	6

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

Wie obenstehende Tabelle 53 zeigt, sind Männer von Belastungen durch unregelmäßigen Arbeitsanfall sowie Überstunden und lange Dienste etwas stärker betroffen als Frauen. Auch Erwerbstätige in den klassischen Rechtsberufen Anwalt/Anwältin, Staatsanwalt/Staatsanwältin, RichterIn, NotarIn (inkl. AnwärterInnen auf diese Berufe und KonzipientInnen), die bei den unterschiedlichen Belastungen keine besonderen Unterschiede zu anderen Beschäftigtengruppen

¹⁶⁶ Julian Unger, Vorsitzender der Fakultätsvertretung Jus.

aufweisen, sind von Überstunden und langen Diensten stärker betroffen (32%) als alle anderen (23%).

7.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Zum Studium der Rechtswissenschaften existiert in Österreich keine vergleichbare Ausbildung, weshalb Jus-AbsolventInnen kaum in Konkurrenzverhältnissen zu AbsolventInnen anderer Ausbildungsformen stehen. Im Grunde könnten die für juristische Basistätigkeiten nötigen Kenntnisse auch an Fachhochschulen vermittelt werden. Aus Sicht der befragten ExertInnen wäre ein beruflicher Einsatz von AbsolventInnen solcher Studiengänge allerdings eher nicht in juristischen Kernbereichen denkbar.

In einigen wirtschaftlichen Branchen kommt es zu einem Konkurrenzverhältnis am Arbeitsmarkt zwischen JuristInnen und AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität. Die Rekrutierungsentscheidungen werden in diesen Fällen letztlich aufgrund des konkreten Arbeitsschwerpunktes der jeweiligen Stelle getroffen.

7.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven

Das hohe Ausmaß der einschlägigen Berufstätigkeit bei den AbsolventInnen der Studienrichtung Rechtswissenschaften zeigt sich auch in den Aussagen zum abgeschlossenen Studium. Wie nachfolgende Tabelle 54 zeigt, sind Studieninhalte und Studienabschluss für jeweils rd. 80% der Befragten Voraussetzungen für die aktuelle berufliche Tätigkeit. Ebenfalls sehr hoch ist die Zustimmung der Befragten, durch dieses Studium gute Karriereaussichten (77%) sowie Berufs- bzw. Beschäftigungschancen (70%) zu haben. Der Meinung, durch das Studium einen gut bezahlten Beruf zu haben stimmen 64% zu.

Im Vergleich zu den anderen Studienrichtungen würden überdurchschnittliche viele Jus-AbsolventInnen das Studium Rechtswissenschaften StudienanfängerInnen weiterempfehlen: Für insgesamt 70% der Jus-AbsolventInnen trifft dies sehr oder ziemlich zu.

Tabelle 54: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	79	81	76
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	78	78	78
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaus-sichten	77	84	71
Durch mein Studium habe ich gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen	70	69	71
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	70	68	71
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	64	74	54
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	61	63	60
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremög-lichkeiten im Ausland	37	38	36

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

Beachtenswert sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, in ihrer Einschätzung durch das Studium einen gut bezahlten Beruf zu haben: lediglich 54% der Frauen gegenüber 74% der Männer stimmen dieser Aussage zu.

Entsprechend der hohen Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten aufgrund ihrer Studienwahl geben 86% der befragten Jus-AbsolventInnen an, dass sie heute wieder dasselbe Fach wählen würden. Lediglich 14% würden ein anderes Studienfach wählen, keine einzige der befragten Personen würde heute gar nicht mehr studieren.

Tabelle 55: Studienwahl heute, in %

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	86	87	84
anderes Studienfach	14	13	16
gar nicht mehr studieren	-	-	-

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

Befragt, welches Studienfach sie anstelle von Rechtswissenschaften wählen würden, stünden die AbsolventInnen heute nochmals vor der Studienwahl, äußern sich noch insgesamt 18 Personen: am häufigsten genannt wurden von diesen so-

zial- und wirtschaftswissenschaftliche sowie geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer.

7.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

⇒ **Erweiterung des beruflichen Spektrums und Besetzung von Nischen:**

Unabhängig von der insgesamt guten Beschäftigungssituation ist es von Vorteil, das eigene Spektrum an beruflichen Möglichkeiten schon möglichst früh auszuweiten. In dieser Hinsicht sollten sich AbsolventInnen einerseits auf eine Beschäftigung in privatwirtschaftlichen Branchen vorbereiten. Im Hinblick auf eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst raten die befragten ExpertInnen andererseits dazu, sich auf Nischen zu konzentrieren, die noch zu wenig von JuristInnen besetzt werden, wie etwa der Bereich des Umweltrechts.

⇒ **Aufbau von Netzwerken:**

In Bezug auf die Rekrutierungschancen am Arbeitsmarkt spielt aus Sicht der befragten ExpertInnen vor allem Networking eine wichtige Rolle. AbsolventInnen sollten demnach nicht auf die Ausschreibung von Stellen warten, sondern aktiv Informationen einholen (z.B. auf Jobmessen oder mit Hilfe von AbsolventInnennetzwerken) sowie die eigenen Kontakte nützen.

⇒ **Aneignung spezifischer Zusatzqualifikationen:**

Eine weitere Empfehlung zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt besteht in der Aneignung von Zusatzqualifikationen, wie z.B. speziellen Sprachkenntnissen (derzeit v.a. osteuropäische Sprachen, aber auch Chinesisch und Japanisch etc.).

⇒ **Praxis und Beschäftigung mit der Arbeitsmarktsituation**

Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Situation am Arbeitsmarkt im Rahmen von Praxiserfahrungen und/oder studienbezogenen Ferialjobs bzw. die Nutzung universitärer Angebote (z.B. Wahlfächer) können dabei helfen, beim Berufseinstieg am Arbeitsmarkt handlungsfähiger zu werden. Es gilt daher schon während der Studienzeit zu berücksichtigen, dass die Leistungen im Rahmen des Studiums zwar eine Rolle bei der Rekrutierung spielen, eine sehr kurze Studiendauer (weniger als acht Semester) bei der Jobsuche aber nicht immer von Vorteil ist, da manche DienstgeberInnen diesbezüglich auf ein ungenaues Studium schließen. Die Studienzeit sollte daher auch dazu genutzt werden, sich in Praxisfeldern umzusehen. Generell sind aus Sicht der befragten ExpertInnen in jedem Fall ein gewisses Maß an Selbstreflexion und das

Wissen um die eigenen beruflichen Ziele, sowie Engagement und Durchhaltevermögen gefragt.

7.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Zunehmende Bedeutung des privatwirtschaftlichen Beschäftigungssektors

Die Möglichkeiten, im öffentlichen Bereich Beschäftigung zu finden, werden auch für JuristInnen zunehmend eingeschränkt. Gerade hier gilt es, sich in bestimmten Nischen zu spezialisieren. Der privatwirtschaftliche Beschäftigungssektor gewinnt für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften weiterhin an Bedeutung. Zusätzlich nehmen auch in Berufsfeldern, die an das rechtswissenschaftliche Studium anschließen, Dienstverhältnisse auf Projektbasis im Gegensatz zu früher tendenziell zu.

⇒ Intensivierung postgradualer Weiterbildung

Der Erwerb postgradualer Zusatzqualifikationen scheint nicht nur unter RechtswissenschaftlerInnen im Trend zu liegen, in einigen Branchen nehmen diesbezüglich auch die Anforderungen zu. Der Nachweis von Zusatzqualifikationen und Praxiserfahrungen sowie von postgradualen Weiterbildungen gewinnt an Bedeutung.

7.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

6. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der befragten ExpertInnen hinsichtlich des Ausbaus der Informationsmöglichkeiten über das Studium der Rechtswissenschaften, um die Fixierung auf die klassischen juristischen Berufe einzudämmen und BerufsanfängerInnen auch für bis dato noch weniger beliebte Tätigkeitsfelder zu begeistern (z.B. Wirtschaftsrecht). Diesbezüglich wären Kooperationen der Universitäten mit den darauf spezialisierten Beratungsfirmen (etwa den Karriere-Centern) von Nutzen.
7. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen sind es v.a. die Arbeitszeiten, die den AbsolventInnen Probleme bereiten. So liegen die realen Arbeitszeiten häufig über den erlaubten, Überstunden sind zudem nicht einklagbar. Diesbezüglich mangelt es den AkademikerInnen im Feld der Rechtswissenschaften auch an Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Eine Erhöhung der Teilzeitangebote und die Forcierung der Arbeitszeitflexibilität könnte hier aus Sicht der befragten ExpertInnen Abhilfe schaffen.

8. Weiteren Handlungsbedarf sehen die befragten ExpertInnen schließlich in der adäquaten Bezahlung von fachnahen Praktika sowie der generellen Regulierung und Kontrolle von atypischen Dienstverhältnissen.

8 Translationswissenschaft

Zur Studienrichtung Translationswissenschaft wurden 48 Absolventinnen der Universität Wien telefonisch befragt. Diese Studienrichtung wird sehr stark von Frauen dominiert: im für diese Erhebung interessierenden Zeitraum absolvierten in Wien insgesamt lediglich 17 Männer dieses Studium (gegenüber 214 Frauen). Aufgrund der geringen Aussagekraft solch kleiner Fallzahlen in quantitativen Erhebungen wurden Männer in der telefonischen Befragung nicht berücksichtigt. In den qualitativen Interviews mit ExpertInnen von Standes- bzw. Berufsvertretungen, des AMS und der Sozialpartner, ExpertInnen aus dem universitären Lehrkörper und aus der Privatwirtschaft wurde auf dieses Spezifikum nicht weiter eingegangen, deren Aussagen gelten für alle AbsolventInnen.

Weiters soll hier darauf hingewiesen werden, dass dieses Studium sehr stark von ausländischen Studierenden frequentiert wird (im interessierenden Zeitraum 99 ausländische AbsolventInnen in Wien). Daraus erklärt sich auch die vergleichsweise geringe Stichprobengröße für diese Studienrichtung, da für den fraglichen Zeitraum nicht ausreichend Adressen von inländischen AbsolventInnen vorhanden waren.

Der Altersdurchschnitt der befragten Absolventinnen liegt bei 31,08 Jahren. Die Mehrheit der Befragten ist in Österreich geboren, 16 nennen andere Länder. Fast alle haben ein Magisterium abgeschlossen, zwei nennen ein Doktorat.

Ihren aktuellen Wohnsitz haben zwei Drittel der Befragten in Wien, weitere 15% wohnen in Niederösterreich.

Tabelle 56: Wohnsitz Bundesland

Bundesland	in %	absolut
Wien	67	32
Niederösterreich	15	7
Kärnten	6	3
Oberösterreich	4	2
Salzburg	2	1
Tirol	2	1

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

8.1 Ausbildungsverlauf

Die AHS-Reifeprüfung ist die dominierende Form der Studienberechtigung für die Absolventinnen von Translationswissenschaft: 86% der Befragten haben diese absolviert. Weitere 8% haben an einer BHS maturiert. Lediglich eine Person hat eine Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung absolviert.

Befragt nach ihren Aktivitäten unmittelbar nach Ende ihrer Schulzeit geben 77% der Befragten an, gleich zu studieren begonnen zu haben. Jeweils vier Absolventinnen haben zu arbeiten begonnen bzw. waren als Au-pair im Ausland.

Sechs der Befragten geben auch den Abschluss eines Zweitstudiums an, darunter sind zwei Studien an Fachhochschulstudiengängen.

8.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Auch bei der Studienrichtung Translationswissenschaft dominiert das Fachinteresse (98%) als Motiv für die Studienwahl. Ein weiteres sehr wichtiges Motiv ist „Berufung“, das 81% der Befragten nennen. Erst mit einigem Abstand folgen weitere Beweggründe, zunächst gute Karriere- und Beschäftigungschancen mit 31 bzw. 30%, das Image des Studiums und der studieneinschlägigen Berufe mit 26% bzw. 23%.

Tabelle 57: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Motive der Studienwahl	in %	absolut
Fachinteresse	98	47
Berufung	81	20
gute Karriereaussichten	31	15
gute Beschäftigungschancen	30	14
Image des Studiums	26	12
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	25	12
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	23	11
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	15	7
leichte Bewältigung des Studiums	11	5
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	8	4

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

Mit 35% der Nennungen waren ÖH, Hochschulführer sowie das Vorlesungsverzeichnis die wichtigste Informationsquelle für die Studienwahl, 23% nennen die ehemalige Schule bzw. LehrerInnen.

Tabelle 58: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Informationsquellen	in %	absolut
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	35	17
Schule, LehrerInnen	23	11
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	19	9
Informationsunterlagen des AMS	2	1

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

Fast alle Befragten konnten mit dem Studium Translationswissenschaft ihr Wunschstudium realisieren. Lediglich drei geben an, dass dies eine Ausweichlösung war, zwei Personen machen keine Angabe.

Mit 48% ist der Anteil der Befragten, die auch im Ausland studiert haben, sehr hoch (d.s. 23 Personen), aufgrund des fremdsprachlichen Bezuges des Studiums aber nicht verwunderlich. 17 Personen haben diese Auslandssemester auch im Rahmen ihres Hauptfaches absolviert. Unter den genannten Ländern finden sich England (vier Nennungen), Ungarn und Belgien (je drei Nennungen) sowie Spanien (zwei Nennungen). Jeweils eine Nennung entfällt auf Deutschland, Irland, Kanada, Schottland und die Schweiz. Die Mehrheit der Befragten war ein oder zwei Semester im Ausland, je eine Person nennt drei bzw. 13 Semester. Eine der Befragten gibt an, auch einen Abschluss im Ausland erworben zu haben.

8.2 Berufseinstieg

AbsolventInnen der Translationswissenschaft können in der Regel nicht mit einem sofortigen Einstieg in den Beruf nach Abschluss ihres Studiums rechnen. Dies gilt im Speziellen für den Einstieg im Rahmen eines Vollzeit-Anstellungsverhältnisses, der nur sehr selten der Fall ist. Sehr verbreitet sind dagegen freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeiten in der Berufseinstiegsphase, weshalb weniger die Dauer der Jobsuche eine Rolle spielt als die Zeit, die man benötigt, sich am Übersetzungsmarkt zu etablieren. In dieser Hinsicht erfolgt der Einstieg in den Beruf als ÜbersetzerIn/DolmetscherIn schrittweise. Abhängig von der sprachlichen Spezialisierung sind der Aufwand für den Erhalt von Aufträgen sowie die Dauer bis zum Erreichen einer (fixen) Beschäftigung unterschiedlich hoch. Während z.B. bei Japanisch die Nachfrage sehr hoch und mit entsprechend guten Beschäftigungsaussichten zu rechnen ist, benötigen DolmetscherInnen im

Allgemeinen mindestens ein Jahr bei der Suche nach Beschäftigung bzw. zur Sicherstellung einer kontinuierliche Auftragslage. Nicht wenige geben in dieser Phase auf und wandern in andere Berufsfelder ab, sodass ein erheblicher Teil der AbsolventInnen in nicht facheinschlägigen Bereichen beschäftigt ist. Angesichts dieser (schrittweisen) Einstiegssituation ist es entscheidend, sich „auch schon als StudentIn um Kontakte und facheinschlägige Erfahrungen“¹⁶⁷ zu bemühen.

8.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Von den Befragten sind alle bis auf eine Person bereits während des Studiums einer beruflichen Beschäftigung nachgegangen. Nur insgesamt 15% der Absolventinnen der Studienrichtung Translationswissenschaft haben verpflichtende Praktika absolviert, freiwillig taten dies immerhin 38%. Im Studienplan sind keine verpflichtenden Praktika vorgesehen.

Tabelle 59: Praktika, in %

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	9	6	85
freiwillige Praktika	19	19	63

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

Wesentlich häufiger als im Rahmen eines Praktikums sammeln AbsolventInnen der Translationswissenschaft praktische Erfahrungen in Form einer facheinschlägigen Beschäftigung bereits während des Studiums. In vielen Fällen wird die bereits während des Studiums ausgeübte Tätigkeit auch nach Studienabschluss fortgesetzt bzw. intensiviert. 33% der befragten Absolventinnen haben entgeltlich studiennahe Ferialjobs gemacht, 50% sind allgemein bereits während des Studiums studiennahen Beschäftigungen nachgegangen.

Tabelle 60: Studiennahe Beschäftigungen, in %

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	4	50	46
studiennahe Ferialjobs	4	33	63

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

Studienfernen Beschäftigungen während des Studiums sind 54% nachgegangen, 60% studienfernen Ferialjobs.

¹⁶⁷ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

Generell wirken sich bereits gesammelte berufliche Erfahrungen auf die Situation beim Berufseinstieg positiv aus. Diejenigen AbsolventInnen, die Praxiserfahrungen vorweisen können haben nach Ansicht der befragten ExpertInnen weniger Probleme bei der Suche nach Jobs und Aufträgen. In diesem Zusammenhang stellt auch die Motivation der StudentInnen einen wichtigen Faktor in Bezug auf die zukünftigen Jobchancen dar. Es ist von Vorteil, den Fokus nicht ausschließlich auf das Studium zu richten, sondern bereits in der Studienzeit das Berufsfeld in den Blick zu nehmen und in dieses hineinzuwachsen.

8.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die übliche Praxis der Rekrutierung im Berufsfeld von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen besteht sowohl in der Ausschreibung von Stellen, wie auch der Rekrutierung über persönliche Kontakte und soziale Netzwerke. In welchem Ausmaß dabei die Rekrutierung in Form von Ausschreibungen erfolgt, ist allerdings auch von branchenspezifischen Entwicklungen abhängig. Während der Anteil der facheinschlägig ausgeschriebenen Stellen bis vor einigen Jahren noch eher gering war, gewinnen Stellenausschreibungen durch die Etablierung neuer Arbeitsfelder seit einiger Zeit wieder an Bedeutung. So ist z.B. „der Bereich der technischen Dokumentation zu einem Arbeitsfeld für AbsolventInnen der Studienrichtung Übersetzen“¹⁶⁸ geworden. Stellenausschreibungen erfolgen dabei häufig auf Online-Plattformen und Jobbörsen im Internet. Unter den befragten AbsolventInnen stellt die Bewerbung auf eine Ausschreibung mit 31% der Nennungen die wichtigste Strategie dar, mit der sie zu einer Stelle gekommen sind. 23% haben sich bereits erfolgreich auf Verdacht bzw. Eigeninitiative beworben. Im Falle von ausgeschriebenen Stellen für ÜbersetzerInnen/DolmetscherInnen, müssen die BewerberInnen häufig Probearbeiten vorlegen oder auch in einer prüfungsähnlichen Situation vor Ort Probeübersetzungen erarbeiten. ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die bei den Institutionen der EU arbeiten möchten, müssen darüber hinaus das EU-interne Rekrutierungsverfahren sowie eigene Prüfungen im Übersetzen und Dolmetschen durchlaufen.

Verbreitet erfolgt der Einstieg in eine Tätigkeit auch über persönliche Kontakte zu AutorInnen und anderen AuftraggeberInnen. Trotz kleiner Fallzahlen ist besonders im Vergleich mit den anderen Studienrichtungen der Anteil jener, die Angebote von ihren zukünftigen ArbeitgeberInnen bekommen haben sowie auf Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen ihren Berufseinstieg geschafft haben, beachtenswert (25%). Von Vorteil sind in dieser Hinsicht auch

¹⁶⁸ Tatjana Pifradner, Institut für theoretische und angewandte Translationswissenschaft.
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

soziale Netze, die über die Übersetzungsbranche hinaus in andere Beschäftigungsfelder reichen.

Zwei der befragten AbsolventInnen haben einen eigenen Betrieb gegründet, zwei sind in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten eingestiegen. Für die freiberufliche Tätigkeit bzw. die selbstständige Berufsausübung ist in erster Linie die Etablierung auf einem lokalen Markt entscheidend. Ein wichtiger Aspekt hierfür sind Empfehlungen durch KundInnen und KollegInnen.

Tabelle 61: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

Strategien	in %	absolut
Bewerbung auf eine Ausschreibung	31	15
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	23	11
Angebot von ArbeitgeberIn	15	7
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	10	5
elektronische Jobbörsen	6	3
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	6	3
Gründung / Genehmigung einer eigenen Praxis / Kanzlei / Betrieb	4	2
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	4	2
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	2	1
Sonstiges	2	1

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

8.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Angesichts einer Reihe von Schwierigkeiten, mit denen AbsolventInnen der Translationswissenschaft den befragten ExpertInnen zu Folge konfrontiert sein können, fällt zunächst positiv auf, dass fast die Hälfte der befragte AbsolventInnen (48%) beim Berufseinstieg noch gar keine Schwierigkeiten gehabt hat.

Dass ein großer Teil der AbsolventInnen allgemein allerdings mit Problemen beim Einstieg in facheinschlägige Berufe zu kämpfen hat, hat verschiedene Gründe. Einer davon liegt in der Beschaffenheit des Berufsfeldes bzw. des Dolmetsch- und Übersetzungs(arbeits)marktes, insofern als es sich um einen freien Beruf handelt, für dessen Ausübung die einschlägige akademische Ausbildung keine formale Voraussetzung ist. Sehr häufig werden daher nicht ausgebildete ÜbersetzerInnen gesucht, die marktübliche Honorarsätze verrechnen, sondern nicht einschlägig

ausgebildete ÜbersetzerInnen bevorzugt, die ihre Leistungen günstiger anbieten. Eine Qualitätskontrolle ist für die AuftraggeberInnen oft nicht in ausreichender Form möglich. Erschwerend wirkt sich hier aus, dass das Berufsbild „DolmetscherIn“ bzw. „ÜbersetzerIn“ insgesamt kaum bekannt ist, weshalb vielfach auch der Professionalität der Dienstleistung zu wenig Beachtung geschenkt wird. Daraus ergibt sich auch das für die befragten Absolventinnen größte Problem, dass für dieses Studienfach überhaupt nur relativ wenige Stellen angeboten werden (29%). Für 23% ist insbesondere der Umstand problematisch, dass AbsolventInnen mit anderen Schwerpunkten gesucht werden.

In vielen Ausschreibungen erfolgt zudem keine Einschränkung auf AbsolventInnen der Translationswissenschaft, sodass diese auch mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen konkurrieren müssen, sofern diese über entsprechende Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Für 21% der befragten Absolventinnen ist demgemäß auch das gravierendste Problem, dass überhaupt ein anderer Studienabschluss für in Frage kommende Stellen verlangt wird. Gerade in berufsfremden Tätigkeitsbereichen erschwert sich dadurch die Situation für BerufseinsteigerInnen aus dem Bereich der Translationswissenschaft, da sie hier fachlich oft im Nachteil sind. „Unsere AbsolventInnen bringen zwar ausgezeichnete Qualifikationen im Bereich Kommunikation – in zwei Fremdsprachen und, nicht zu unterschätzen, in ihrer Muttersprache – sowie stark entwickelte ‚Soft Skills‘ – interkulturelle Kontakte, Teamfähigkeit, Flexibilität – mit, verfügen aber nicht über fundierte Kenntnisse in einem bestimmten Fachbereich.“¹⁶⁹

¹⁶⁹ Tatjana Pifrader, Institut für theoretische und angewandte Translationswissenschaft.
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Tabelle 62: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

Schwierigkeiten	in %	absolut
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	48	23
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	29	14
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	23	11
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	21	10
Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	17	8
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	10	5
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	8	4
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	6	3
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	2	1
andere Probleme	8	4

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

Ein weiterer Problembereich beim Berufseinstieg besteht sowohl den Angaben der befragten Absolventinnen als auch jenen, der befragten ExpertInnen zu Folge in mangelnder Berufserfahrung und dem geringen Praxisbezug der AbsolventInnen. Wenig realistisch sind die Vorstellungen besonders in wirtschaftlicher, organisatorischer und arbeitspsychologischer Hinsicht. Dies ist zwar seltener der Fall, wenn bereits Praktika absolviert oder eine einschlägige Tätigkeit parallel zum Studium ausgeübt wurden, aber selbst in diesen Fällen wissen die AbsolventInnen zum Teil nur mangelhaft über Berufsumfeld und -bedingungen, AuftraggeberInnen, rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsausübung oder die konkrete Auftragsabwicklung Bescheid. Die AbsolventInnen haben „wenig Vorstellung darüber, wie man sich selbst präsentiert und Aufträge akquiriert [sowie auch] wenig Kenntnis der Branche und der potentiellen Auftraggeber.“¹⁷⁰ Praxisbezogenes Wissen z.B. über Preiskalkulation (zumindest in rudimentärer Form), Zeitmanagement und Recherchemethoden wird im Berufsalltag häufig als selbstverständlich vorausgesetzt und ist für Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl von BewerberInnen. Gerade auf Tätigkeitsbereiche, die nicht zu klassischen Beschäftigungsfeldern von ÜbersetzerInnen/DolmetscherInnen gehören, wie Medien, Verwaltung und internationale Or-

¹⁷⁰ Brigitte Rapp, Übersetzergemeinschaft – Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke.

ganisationen/Diplomatie, bereitet das derzeitige Universitätssystem nicht ausreichend vor. „Für berufstypische Tätigkeiten gewährleistet [u.a.] der Einsatz von Lehrenden, die aus der Berufspraxis kommen, eine realitätsnahe Ausbildung im Hinblick auf die vermittelten Qualifikationen.“¹⁷¹

Bei mangelndem Bezug zur beruflichen Praxis besteht insbesondere auch eine Diskrepanz zwischen den Vorstellungen über bzw. **Erwartungen** an die Berufstätigkeit und der beruflichen Realität. Insgesamt acht Personen unter den befragten Absolventinnen hatten Schwierigkeiten bei der Stellensuche, weil ihre eigenen Vorstellungen nicht mit den gebotenen Bedingungen übereinstimmten.

Aus Sicht der befragten ExpertInnen liegen die Ursachen für die diesbezüglichen Schwierigkeiten zum Teil schon in der Studienwahl begründet. Da die Studienwahl in erster Linie auf dem fachlichen Interesse für Sprachen oder „einer persönlichen Neigung zur Literatur“¹⁷² aufbaut, wird außer Acht gelassen, dass für die praktische Tätigkeit auch Hintergrundwissen über den zu übersetzenden Text vorhanden sein muss. So wissen die AbsolventInnen meist nicht, „dass 70% bis 80% der zu übersetzenden Texte aus dem Bereich Technik kommen. [...] Außerdem wird der Beruf schnell als langweilig empfunden, wenn man nur an Texten aus einem Bereich arbeitet, da der Textaufbau immer gleich bleibt und nur das Thema variabel ist.“¹⁷³ Von Vorteil ist es demnach, bestimmte fachliche Interessen mit dem Interesse für Sprachen zu kombinieren.

8.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Neben fachlichen Qualifikationen sind zusätzlich vorhandene „Soft Skills“ wie Mobilität und soziale Kompetenzen (Kommunikations- und Teamfähigkeiten) von Vorteil. Aus Sicht der befragten ExpertInnen ist gerade dies ein Bereich, der mit dem Studium der Translationswissenschaft gut erfasst wird.

Die Beschäftigungschancen erhöhen sich allgemein mit Zusatzqualifikationen in den Bereichen Recht, Wirtschaft, Technik oder Wissenschaft. Eine Möglichkeit, sich diese zusätzlichen Qualifikationen postgradual anzueignen, bieten insbesondere Hochschullehrgänge, die z.B. eine Kombination aus Marketing und Übersetzung anbieten. Auch wenn der Schwerpunkt dabei auf dem wirtschaftlichen Teil liegt stellt gerade die Kombination dieser Ausbildungsinhalte eine wesentliche Weiterführung des Studiums der Translationswissenschaft dar.

¹⁷¹ Tatjana Pifradner, Institut für theoretische und angewandte Translationswissenschaft.

¹⁷² Brigitte Rapp, Übersetzergemeinschaft – Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke.

¹⁷³ Irmgard Rieder, Institut für Translationswissenschaft an der Universität Innsbruck.

Weitere Zusatzqualifikationen, die sich positiv auf die Situation beim Berufseinstieg auswirken können, sind die eingehende Beschäftigung mit der Literatur und dem kulturellen Hintergrund einer bestimmten Sprache, Auslandsaufenthalte und Branchenkenntnisse (in wirtschaftlichen aber auch kulturellen Kontexten). Besondere Kenntnisse z.B. einer sonst schwer zugänglichen Literatur und/oder Sprache sowie besondere Kompetenzen auf einem bestimmten Fachgebiet (z.B. Spezialisierung auf Übersetzungen im Bereich der bildenden Kunst, des Theaters oder bestimmter Wissenschaftsgebiete) aber auch besonderes Engagement können den Berufseinstieg erheblich erleichtern.

8.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Der Translationsmarkt ist weltweit durch positive Zuwachsraten gekennzeichnet. Die Beschäftigungsaussichten für AbsolventInnen der Translationswissenschaft, deren Kern die Studienrichtung „Übersetzen und Dolmetschen“ ausmacht, sind deshalb insgesamt gut. Es bestehen allerdings auch Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungssituation je nach konkretem Tätigkeitsbereich. Charakteristisch für die Berufsgruppe ist die allgemein stark ausgeprägte Mobilität. Viele ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen kommen aus dem Ausland und viele ÖsterreicherInnen suchen umgekehrt im Ausland Beschäftigung.

8.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Von den Befragten sind 83% (d.s. 40 Personen) derzeit entgeltlich erwerbstätig. Davon kann anhand der genannten Tätigkeiten und Branchen gut die Hälfte als **fachlich einschlägig beschäftigt** bezeichnet werden (53%, d.s. 21 Nennungen). Unter den von den Befragten genannten Branchen, in denen sie derzeit erwerbstätig sind, finden sich u.a. die Bereiche Unterrichtswesen (15 Nennungen), unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen (zusammen 13 Nennungen) und Kredit- und Versicherungswesen mit noch drei Nennungen.¹⁷⁴ Facheinschlägige Beschäftigung finden AbsolventInnen der Translationswissenschaft demzufolge in verschiedenen Branchen und Wirtschaftssektoren. Den größten Tätigkeitsbereich stellen dabei die Fachübersetzungen für Industrie, Handel, Tourismus und Wissenschaft dar.¹⁷⁵ Zum überwiegenden Teil handelt es sich dabei den befragten ExpertInnen zu Folge um Übersetzungen im technischen Bereich. Fachübersetzungen stellen hohe Herausforderungen v. a. hinsicht-

¹⁷⁴ In der Erhebung wurden die AbsolventInnen in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von allen Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

¹⁷⁵ Weiters wichtig ist auch der öffentliche Bereich, wie z.B. Justiz, Asyl- oder Gesundheitswesen.

lich des zusätzlich benötigten fachlichen Wissens, sind dafür aber in der Regel auch gut bezahlt. Gerade im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich der Fachübersetzungen – aber auch darüber hinaus – ist eine Zweitausbildung, eine Kombination des Translationsstudiums mit einer anderen Studienrichtung empfehlenswert.

Gute Aussichten haben v. a. AbsolventInnen, die einer beruflichen Tätigkeit im Ausland bzw. auf internationaler Ebene offen gegenüber stehen. Als Tätigkeitsbereich kommt hier v. a. das Dolmetschen bei geschäftlichen und politischen Verhandlungen aber auch das Übersetzen von Dokumenten und Urkunden in Betracht. Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen bei großen international tätigen Unternehmen, internationalen Einrichtungen und Organisationen sowie EU-Institutionen (z.B. Europäische Kommission). Die Einstiegschancen in diesem Bereich sind dabei wesentlich von der jeweiligen Sprachenkombination abhängig. Für ÜbersetzerInnen sind Kombinationen mit Englisch und Französisch am wichtigsten, bei DolmetscherInnen ist ein breiteres Spektrum gefragt. Derzeit herrscht besonderer Bedarf im Bereich der Ostsprachen, jedoch wiederum in Kombination mit zumindest Englisch. AbsolventInnen der Translationswissenschaft sind v. a. im internationalen Kontext häufig auch als KonferenzdolmetscherInnen tätig. Ihre Aufgabe besteht hier im Durchführen von Simultan- und/oder Konsekutivübersetzungen im Rahmen internationaler Konferenzen und Veranstaltungen. Die Nachfrage ist abhängig von der jeweiligen Sprache. Stark gefragt sind „Weltsprachen“ wie Englisch und Französisch, eher gering ist die Nachfrage bei „exotischen“ Sprachen.

Ein wesentlicher facheinschlägiger Tätigkeitsbereich, dem ein großer Teil der AbsolventInnen außerdem hohe Motivation und hohes Interesse entgegen bringt, ist der Kunst- und Kulturbereich. Dieser ist allerdings generell durch eine schwierige finanzielle Situation gekennzeichnet, „sodass zwar die Mitarbeit von ÜbersetzerInnen erwünscht bzw. erforderlich ist, aber die Leistung nicht (oder nicht angemessen) bezahlt werden kann. Ähnliches gilt für die freie Theaterszene oder etwa kleinere Filmproduktionsfirmen.“¹⁷⁶ Die hier bestehenden, eher ungünstigen Beschäftigungsaussichten gelten auch für den speziellen Bereich der Literaturübersetzung (Belletristik, Sachbuch, wissenschaftliche Literatur, Theater, Film/Fernsehen), da in Österreich nur wenige Verlage bestehen, die Übersetzungen in Auftrag geben (können) und der Zugang zum deutschen oder schweizerischen Buchmarkt sehr schwierig ist.

Ein Tätigkeitsbereich, zu dem der Zugang reglementiert ist, ist jener der GerichtsdolmetscherInnen. Bei Gericht dürfen nur geedete Personen übersetzen bzw.

¹⁷⁶ Brigitte Rapp, Übersetzungsgemeinschaft – Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke.

dolmetschen, diese müssen eine spezielle Ausbildung absolviert haben. Weitere einschlägige Beschäftigungsbereiche für AbsolventInnen der Translationswissenschaft sind z.B. Tätigkeiten im Bereich der technischen Dokumentation (Terminologiearbeit, technische Redaktion) und im Asylwesen.

Obwohl es grundsätzlich eine Reihe von Möglichkeiten für AbsolventInnen der Translationswissenschaft gibt, einer facheinschlägigen beruflichen Tätigkeit nachzugehen, sind viele (unter den Befragten knapp die Hälfte) in **berufsfremden Tätigkeitsbereichen** beschäftigt. Auch diese sind quer durch die verschiedenen Branchen zu finden. Die erweiterten Möglichkeiten stellen eine Chance sowohl beim Berufseinstieg als auch im Hinblick auf die weiteren Karrieremöglichkeiten dar. Ausgeschriebene Jobs finden sich meist auf verschiedenen Managementebenen in Unternehmen oder auch in der öffentlichen Verwaltung. Für diese Tätigkeitsbereiche sind allerdings in der Regel Zusatzqualifikationen (z.B. wirtschaftliche Kenntnisse) ausschlaggebend. Abgesehen von den zusätzlichen Anforderungen bietet das Studium der Translationswissenschaft nach Ansicht der befragten ExpertInnen grundsätzlich eine gute Ausgangsbasis für den Berufseinstieg. Besonders für Bereiche, in denen überdurchschnittliche kommunikative und interkulturelle Kompetenzen gefragt sind oder bei Tätigkeiten, die ein effizientes Einarbeiten in fremde Fachgebiete sowie ein gezieltes Extrahieren erforderlicher Informationen erfordern, sind die AbsolventInnen gut qualifiziert. Erfolgreiche AbsolventInnen finden z.B. in Marketingabteilungen von Unternehmen oder im Außenhandelsbereich in der KundInnenbetreuung für fremdsprachige Regionen gute Beschäftigungsmöglichkeiten vor.

Doch die berufsfremden Tätigkeitsfelder stellen nicht in allen Fällen eine interessante Herausforderung für die AbsolventInnen dar. Viele üben auch eine ihrem Ausbildungsstand nicht entsprechende Tätigkeit aus. Ein Abschluss des Studiums der Translationswissenschaft wäre für diese Tätigkeitsfelder nicht unbedingt notwendig, weshalb die AbsolventInnen angesichts ihrer eigentlichen fachlichen Qualifikationen im Bereich Übersetzung/Dolmetsch hier überqualifiziert sind, was z.B. bei der ausschließlichen Befassung mit administrativen Aufgaben und zum Teil bei der Tätigkeit als LektorInnen oder KorrektorInnen in Verlagen aber auch bei Zeitungen und Zeitschriften der Fall ist.

8.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Wie die nachfolgende Tabelle 16 zeigt, ist Vollzeitbeschäftigung für die Befragten die dominierende Form bei der derzeitigen Art der Erwerbstätigkeit (56%). Allerdings muss hier angemerkt werden, dass im Vergleich mit den anderen Stu-

dienrichtungen dieser Wert eher niedrig ist. Weitere 15% sind in Teilzeitbeschäftigung tätig, ebenso viele sind Selbstständig ohne Gewerbeschein. Selbstständig mit Gewerbeschein oder als freie Dienstnehmerin tätig sind jeweils 4%. Immerhin 13% sind in Elternkarenz, jeweils 4% sind wegen der Betreuung von Kindern zu Hause oder arbeitslos. In der derzeitigen Situation spielen unentgeltliche Beschäftigung oder Leiharbeit keine Rolle.

Tabelle 63: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	17	10	73	56
Teilzeitbeschäftigt	50	29	21	15
LeiharbeiterIn	-	-	-	-
Geringfügig BeschäftigteR	75	21	4	2
Selbstständig mit Gewerbeschein	79	8	13	4
Selbstständig ohne Gewerbeschein	71	13	17	15
FreieR DienstnehmerIn	73	8	19	4
unentgeltlich beschäftigt, z.B. Volontariat	98	-	2	-
arbeitslos	73	23	4	4
in Elternkarenz	83	8	8	13
zu Hause wegen Kinderbetreuung	83	8	8	4

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

Folgt man den befragten ExpertInnen, überwiegt ebenfalls die *Vollzeit*beschäftigung, allerdings nicht in der Form von fixen Anstellungsverhältnissen, sondern als selbstständige Arbeit und befristete bzw. projektbezogene Beschäftigung auf Basis von Übersetzungsverträgen für ein bestimmtes Werk. „Es wird mehr Flexibilität von den ÜbersetzerInnen gefordert. Meist kann man nur mit kurzfristigen Aufträgen rechnen. Man muss also immer kurzfristiger, dafür aber intensiver arbeiten.“¹⁷⁷ Insbesondere beim Einstieg in das Berufsfeld sind Selbstständigkeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse stark verbreitet. So haben die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in der Vergangenheit für die befragten Absolventinnen eine größere Rolle gespielt als zum Befragungszeitpunkt: 27% haben in freien Dienstverhältnissen gearbeitet, 30% Selbstständig ohne Gewerbeschein, 25% als geringfügig Beschäftigte. Unentgeltliche Arbeit hat auch in der Vergangenheit nur eine Person betroffen, Leiharbeit gar keine. Sowohl als sog. „Neue/r Selbstständige/r“ als auch als Selbstständige/r mit Gewerbeschein wird

¹⁷⁷ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

für Übersetzungsbüros gearbeitet, wobei es immer häufiger auch zu Zusammenschlüssen und Teamarbeit unter den freien MitarbeiterInnen dieser Büros kommt.

Nicht selten sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen auch sog. „Patchworker“. D.h. sie arbeiten in der Regel freiberuflich und haben einen zusätzlichen Job z.B. auf Basis einer Teilzeitanstellung, durch den das Einkommen aufgebessert wird und/oder über den die soziale Absicherung gewährleistet wird. Ein häufige Kombination von Tätigkeiten ist z.B. dolmetschen und unterrichten. Häufig ist es dabei der berufsfremde Job in dieser Kombination, der Karrieremöglichkeiten eröffnet.

Nur wenige AbsolventInnen sind demnach unter der Bezeichnung „ÜbersetzerIn“ oder „DolmetscherIn“ und damit *facheinschlägig* angestellt. Chancen auf eine fixe Anstellung bestehen hier hauptsächlich z.B. im Bereich der EU-Institutionen. Da gegenüber Tätigkeitsbereichen in der öffentlichen Verwaltung aber insbesondere der Dienstleistungssektor weiterhin wachsen wird, gehen die befragten ExpertInnen davon aus, dass der Anteil der Anstellungsverhältnisse weiter sinken wird. In berufsfremden Beschäftigungsfeldern finden AbsolventInnen der Translationswissenschaft häufiger eine Beschäftigung auf Basis einer fixen Anstellung.

Die laut den befragten ExpertInnen starke Verbreitung von Selbstständigkeit im Berufsfeld von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen ist dabei keineswegs nur ein durch die Auftraggeber bestimmtes Phänomen. Sie stellt auch insofern ein Branchenspezifikum dar, als AbsolventInnen der Translationswissenschaft sehr häufig eine selbstständige Tätigkeit anstreben. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass es sich um einen traditionell stark von Frauen dominierten Beruf handelt und Frauen bislang von der Doppelbelastung durch Beruf und Familie stärker betroffen sind als Männer. Beim Übersetzungsbereich handelt es sich daher auch „um eine Cottageindustrie, das bedeutet, dass viel von zu Hause aus gearbeitet wird.“¹⁷⁸

Von den derzeit entgeltlich Erwerbstätigen, die hier eine Aussage machen arbeiten etwa drei Viertel in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Bei einer Auswertung aller Befragten und auch über bisherige Beschäftigungsverhältnisse hinweg verringert sich dieser Wert um einen Prozentpunkt.

¹⁷⁸ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

Tabelle 64: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Verhältnis	in %	absolut
befristet	27	9
unbefristet	74	25
Gesamt	100	34

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

Häufige Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss hat nur ein kleiner Teil der Befragten hinter sich: Insgesamt zehn Personen geben an, dreimal oder öfter gewechselt zu haben. Hier zeigt ein Vergleich mit allen Befragten, inkl. der derzeit nicht Erwerbstätigen, keinerlei Veränderung der Werte.

Tabelle 65: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

Wechsel	in %	absolut
nie	30	12
einmal	30	12
zweimal	15	6
drei- bis fünfmal	15	6
sechsmal und öfter	10	4
Gesamt	100	40

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

Differenziert nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten (70%) in Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen tätig ist. Dominant sind Betriebe mit ein bis 20 Beschäftigten in der Betriebsstätte (43%).

Die verbreitete freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeit bestimmt auch stark die Karrieremöglichkeiten, die bei selbstständiger Beschäftigung grundsätzlich sehr begrenzt sind. Möglichkeiten ergeben sich über die Anzahl und das Renommee der akquirierten Aufträge. Mehr Aufträge und bekanntere AutorInnen wirken sich positiv auf den Bekanntheitsgrad sowie die Preise, zu denen Übersetzungen angeboten werden können, aus. Eine mögliche Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn besteht auch noch in der Gründung eines eigenen Übersetzungsbüros, durch die auch die Einschränkungen aufgrund der persönlichen Kapazitätsgrenzen, die einer Karriereentwicklung teilweise im Weg stehen, gelöst werden können.

Zu einer beruflichen Stabilisierung gelangen selbstständige ÜbersetzerInnen bzw. DolmetscherInnen aber nach Ansicht der befragten ExpertInnen kaum. Diese wäre nur dann gegeben, wenn die Auftragslage konstant ist und die verschiedenen

beruflichen Standbeine ein ausreichendes Einkommen sowie soziale Absicherung gewährleisten. Dafür wäre schätzungsweise ein Auftragsvolumen von ca. 40.000 Euro (brutto) jährlich nötig, wobei mit einer Etablierungsphase von drei bis fünf Jahren zu rechnen ist. Demgegenüber besteht jedoch immer das Risiko von Prekarität aufgrund von Auftragsschwankungen oder Arbeitsausfall durch Krankheit. „Entweder man hat Aufträge oder nicht. Es gibt keine Verträge, die eine Beschäftigung garantieren.“¹⁷⁹ Allerdings haben sich die Möglichkeiten sowohl selbstständig als auch versichert zu arbeiten in letzter Zeit nach Ansicht der befragten ExpertInnen etwas verbessert. Prekäre Situationen findet man in erster Linie dort, wo sich DolmetscherInnen/ÜbersetzerInnen weit unter dem Wert verkaufen bzw. schlecht bezahlt werden.

Ausgedehnte Möglichkeiten für eine facheinschlägige Karriere bieten sich nahezu ausschließlich im Bereich der EU-Institutionen. Typisch ist hier, nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren, das Ableisten einer neunmonatigen Probezeit und bei Entsprechung die anschließende Pragmatisierung. „Es gibt die Möglichkeit nach einigen Jahren die Leitung eines Referats zu übernehmen und weiter aufzusteigen, z.B. in die Leitung einer Sprachabteilung, zum/zur DirektorIn bzw. GeneraldirektorIn. Man kann u. U. auch das Referat wechseln, um neue Themenbereiche kennenzulernen. Man kann in den Bereich der Terminologiearbeit wechseln, u.ä.“¹⁸⁰ Als Beamte/Beamtinnen eingestellte ÜbersetzerInnen, können sich hier also auch für andere Dienstverwendungen innerhalb der Europäischen Kommission oder bei einem anderen Organ (z.B. Europäisches Parlament, Europarat) bewerben.

8.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Von den derzeit entgeltlich Beschäftigten unter den Befragten nennen 65% (d.s. 26 Personen) eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn, 20% (8 Personen) nennen zwei, weitere zwei Personen nennen drei Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen, je eine der Befragten nennt vier bis zehn.

Das derzeitige Nettoerwerbseinkommen liegt für 18% der Befragten bei unter 1.000 Euro pro Monat, 73% verdienen zwischen 1.000 und 2.500 Euro. Zwei der Befragten geben an, über 2.500 Euro zu verdienen, weitere zwei machen hier keine Angabe. Befragt nach der Veränderung ihres Einkommens nach Studienab-

¹⁷⁹ Irmgard Rieder, Institut für Translationswissenschaft an der Universität Innsbruck.

¹⁸⁰ Ulrike Einspieler, Europäische Kommission.

schluss geben neun Personen an, dass das Einkommen sehr oder ziemlich gestiegen ist, für 15 Befragte ist es wenig gestiegen.

8.4 Zufriedenheit

Von den derzeit Beschäftigten können immerhin 60% sagen, dass ihr derzeitiger auch ihr angestrebter Beruf ist (d.s. 24 Nennungen). Dieser Wert bleibt gleich, wenn alle AbsolventInnen in die Auswertung einbezogen werden. Die Zufriedenheit aller Befragten mit verschiedenen Aspekten ihrer bisherigen und aktuellen Erwerbstätigkeiten zeigt nachfolgende Tabelle 66.

Mit den Arbeitsinhalten und der beruflichen Tätigkeit insgesamt sind jeweils rd. drei Viertel der Befragten zufrieden, mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben jeweils rd. 70%. Im Vergleich mit den anderen Studienrichtungen zeigt sich hinsichtlich der beiden erstgenannten Aspekte, dass die Absolventinnen von Translationswissenschaft gegenüber den anderen AbsolventInnen in ihrer Zufriedenheit nachhinken.

Mit dem Einkommen und der Arbeitsplatzsicherheit ist mehr als die Hälfte unzufrieden, noch schlechter werden Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Beziehungen zu den KollegInnen beurteilt. Auch hier zeigt sich die teilweise deutlich größere Unzufriedenheit der Absolventinnen von Translationswissenschaft im Vergleich mit den anderen Studienrichtungen.

Tabelle 66: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	in %	absolut
mit den Arbeitsinhalten	75	36
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	72	34
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	70	33
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	69	33
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	55	14
mit Ihrem Einkommen	46	22
mit der Arbeitsplatzsicherheit	46	22
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	40	18
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	33	34

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

Die im Kapitel 8.3.2 von den befragten ExpertInnen beschriebenen beruflichen Belastungen spiegeln sich auch in den Aussagen der AbsolventInnen wieder:

Schwierige Aspekte in der beruflichen Tätigkeit sind besonders Zeitdruck (52%) und unregelmäßiger Arbeitsanfall (38%). Diese beiden Problemfelder sind wie auch in den anderen Studienrichtungen die schwerwiegendsten, und haben im Vergleich aller AbsolventInnen anteilmäßig großes Gewicht.

Tabelle 67: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	in %	absolut
durch Zeitdruck	52	25
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	38	18
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	27	13
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	21	10
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	15	7
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	9	4
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	2	1

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

8.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Die Ausbildung im Bereich der Translationswissenschaft erfolgt in Österreich ausschließlich im universitären Bereich. Es gibt keine Fachhochschulen oder sonstige Lehrgänge, die eine vergleichbare Ausbildung anbieten.

8.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven

In der rückblickenden Beurteilung ihres Studiums zeigen sich die Absolventinnen von Translationswissenschaft durchwegs skeptisch und unzufrieden. Keine der Aussagen über das abgeschlossene Studium erreicht eine Zustimmung von 50% oder mehr. Die beste Einschätzung erreichen mit immerhin 49% die guten Karrieremöglichkeiten im Ausland. Studienabschluss und Studieninhalte sind nur für jeweils rd. ein Drittel der Befragten Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen oder die Aussicht auf einen gut bezahlten Beruf sehen jeweils lediglich 23%.

Entsprechend zurückhaltend sind die Befragten in ihrer Empfehlung an heutige StudienanfängerInnen: nur 23% würden zum Studium Translationswissenschaft raten.

Tabelle 68: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	in %	absolut
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	49	23
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	34	16
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	34	16
Durch mein Studium habe ich gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen	23	11
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	23	11
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	23	11
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	19	9
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	13	6

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

Entsprechend der oben beschriebenen Einschätzungen würde heute nur noch knapp die Hälfte dieses Studium nochmals beginnen. Dies ist im Vergleich der Studienrichtungen insgesamt ein sehr geringer Wert und zeigt, wie sehr die bei der eigenen Studienwahl ursprünglich bedeutenden Motive Fachinteresse (91%) und Berufung (81%) zurücktreten.

Tabelle 69: Studienwahl heute, in %

Studienwahl heute	in %	absolut
selbes Studienfach	49	23
anderes Studienfach	45	21
gar nicht mehr studieren	6	3

Befragt, welches Studienfach sie anstelle von Translationswissenschaft wählen würden, stünden die AbsolventInnen heute nochmals vor der Studienwahl, äußern sich noch insgesamt 20 Personen: Am häufigsten genannt wurden von diesen sozial- und wirtschaftswissenschaftliche (11 Nennungen), naturwissenschaftliche (5 Nennungen) sowie geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer (3).

8.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

⇒ **Fächerkombination:**

Sowohl im Hinblick auf die facheinschlägigen Perspektiven als FachübersetzerIn oder -dolmetscherIn, als auch im Hinblick auf eine Erweiterung der beruflichen Perspektiven in berufsfremden Tätigkeiten, ist es sinnvoll ein weiteres Studium neben jenem der Translationswissenschaft zu absolvieren.

⇒ **Auslandserfahrungen:**

Der Einstieg ins Berufsleben kann durch einen Aufenthalt im Ausland, wo die eigene Muttersprache Fremdsprache ist, sehr erleichtert werden. Eine Praxis im Ausland wird deshalb uneingeschränkt empfohlen.

⇒ **Individuelle Interessen und Stärken nützen:**

AbsolventInnen sollten ausgehend von den eigenen Interessen und Stärken das berufliche Feld beobachten und kennen lernen. Speziell gilt es dabei zu fragen: „Wer sind die potenziellen AuftraggeberInnen?“, „Was kann *ich* für sie leisten?“, „Wie komme ich mit ihnen in Kontakt?“

Darüber hinaus sollte die Beobachtung zu einer realistischen Einschätzung der Arbeits- und Tätigkeitsbereiche sowie der herrschenden Anforderungen führen, sodass eine entsprechende Vorbereitung auf die jeweilige Tätigkeit und in weiterer Folge professionelles und zuverlässiges Arbeiten gewährleistet werden können. Es ist notwendig, seine Fähigkeiten und Kenntnisse realistisch einzuschätzen, nichts zu übernehmen, was nicht geleistet werden kann, aber auch die eigenen Fähigkeiten zu erweitern und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren.

⇒ **Vernetzung:**

Eine wesentliche Empfehlung der befragten ExpertInnen betrifft die Vernetzung, d.h. den Aufbau von Kontakten und den Austausch unter KollegInnen. Vor Vorteil ist es, sich innerhalb eines solchen Netzwerkes in technischer, fachlicher und sprachlicher Hinsicht zu spezialisieren, da am Übersetzungs- und Dolmetschmarkt eine Etablierung auf höherem Preisniveau v. a. durch qualitativ hochwertige Leistungen und Spezialleistungen zu erzielen sind.

⇒ **Strategien bei selbstständiger Berufsausübung:**

Um an Aufträge zu gelangen und die Möglichkeiten dafür zu erweitern, ist eine Registrierung bei einem Übersetzungsbüro oder auf einschlägigen Plattformen im Internet ratsam.

8.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ **Erschwerter Berufseinstieg, steigende Selbstverantwortung:**

Der Berufseinstieg wird insgesamt schwieriger, was u.a. anhand der Zunahme unbezahlter Praktika *nach* Absolvieren des Studiums sichtbar wird. Die Berufsprofile differenzieren sich stärker aus und Unternehmen stellen höhere Anforderungen an Kompetenzen, Erfahrungen und Spezialisierungen. Sie räumen jedoch insgesamt nicht mehr Möglichkeiten ein, Erfahrungen sammeln zu können, ohne dabei in eine zumindest finanziell prekäre Situation zu geraten. Die Investitionen in neue MitarbeiterInnen werden stark reduziert, sodass AbsolventInnen allgemein für die in der jeweiligen beruflichen Praxis notwendigen Spezialisierungen selbst Verantwortung tragen müssen. Die AbsolventInnen müssen derzeit in hohem Maße selbst dafür aufkommen, die Kluft zwischen der wissenschaftlich orientierten Universitätsbildung und den praktischen Berufsanforderungen zu überbrücken. Die universitäre Ausbildung steht hier angesichts der stärkeren Spezialisierung der Berufsprofile vor einem Dilemma, da sie eine ausschließlich auf bestimmte Spezialisierungen ausgerichtete Ausbildung nicht leisten kann. StudentInnen zu früh in spezielle Richtungen zu drängen ginge zu Lasten einer breit gefächerten, fundierten Basisausbildung, die in jedem Falle von den befragten ExpertInnen als notwendig erachtet wird. „Eine breit gefächerte Ausbildung ist wichtig – eigentlich eine Mischung aus breitem Spektrum und Spezialisierung.“¹⁸¹

⇒ **Ausbildung bietet keine Jobgarantie:**

Die Ausbildung verliert ihren früher starken Stellenwert eines Garanten für Jobsicherheit und Arbeitsmarktchancen zunehmend. Die vielzitierte „Wissensgesellschaft“ hat bisher nur unwesentlich dazu geführt, dass (Aus-)Bildung und Wissen entsprechend hoher Wert beigemessen und damit auch angemessen entlohnt wird. Karriereknicks und Berufsausstiege durch Überforderung, Frustration und Burnout werden dadurch weiterhin zunehmen.

⇒ **„Englische Vormachtstellung“:**

Im Bereich des Dolmetschens ist davon auszugehen, dass Kombinationen mit Englisch vermehrt gefragt sein werden, und dass sich Englisch als sog. „Pivotsprache“ auf dem Markt etablieren wird. Auch die Institutionen (v. a. die EU) sehen sich zunehmend gezwungen, die Zahl der Sprachkombinationen zu reduzieren und über eine oder einige wenige Pivotsprachen dolmetschen zu lassen.

¹⁸¹ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

⇒ **Neue Tätigkeitsbereiche:**

Neue und in Zukunft noch zunehmende Beschäftigungschancen ergeben sich z.B. im Bereich der Webseitenübersetzung. Ebenfalls relativ neu ist der Bereich der Übersetzung von Computerspielen, der sehr professionell gehandhabt wird. Um in diesen Bereichen zu arbeiten, sind zum Teil allerdings spezielle Zusatzausbildungen erforderlich.

⇒ **Technisierung der Tätigkeit:**

Die praktische Tätigkeit von ÜbersetzerInnen erlebt eine zunehmende Technisierung. Zum einen wächst die Zahl der elektronischen Hilfsmittel und Übersetzungsunterstützender Software, zum anderen müssen ÜbersetzerInnen auch mit immer neuen Text- und Contentverarbeitungssystemen vertraut sein.

⇒ **Zunehmende Bedeutung von Zusatzqualifikationen und Soft Skills:**

Zusätzliche Fähigkeiten und Kompetenzen gewinnen auch für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen an Bedeutung. Die Situation jedes/r einzelnen Absolventen/in verbessert sich daher tendenziell, wenn auf entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen verwiesen werden kann. Die Anforderungen nehmen hier besonders im Bereich Projektorganisation/-management und im Softwarebereich zu. Diese Inhalte werden im Rahmen der universitären Ausbildung auch angeboten, stoßen aber den befragten ExpertInnen zu Folge nur auf geringes Interesse. Außerdem sind auch Zusatzqualifikationen in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Technik von großem Vorteil. Fach einschlägig von steigender Bedeutung sind darüber hinaus marktrelevante Qualifikationsnachweise und Zertifikate. Insbesondere Agenturen und große Auftraggeber legen auf diese Nachweise Wert.

Neue Entwicklungen werden auch durch das Weiterbildungsangebot der Berufsverbände erfasst. Für AbsolventInnen des Bakkalaureatsstudiums empfiehlt es sich in diesem Zusammenhang, nach Möglichkeit parallel zur beruflichen Tätigkeit das Diplom- bzw. Masterstudium anzuhängen.

⇒ **Wachsender Markt, Internationalisierung:**

Der Markt für schriftliche Übersetzungen und Textbearbeitungen aller Art wächst rasant. Die Auftragsvolumina werden allerdings immer größer, weshalb viele Aufträge über Agenturen abgewickelt werden, die die Übersetzungsdienstleistungen zum Teil international zukaufen. Sowohl dadurch, als auch durch die EU-Wettbewerbsbestimmungen steigt tendenziell der Preisdruck, aber auch die Qualitätsanforderungen nehmen insgesamt zu.

8.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Unter den potentiellen AuftraggeberInnen von Übersetzungen in Wirtschaft, Justiz und Politik herrscht ein unklares Bild über die Qualifikationen, die im Studium der Translationswissenschaft erworben werden sowie über das Tätigkeitsprofil der Berufsgruppe „ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen“. Vielfach ist nicht bekannt, was die AbsolventInnen der Studienrichtung können und welche Tätigkeitsbereiche das Berufsbild abdeckt. Im Zusammenhang mit der Möglichkeit, dass Übersetzungen und Dolmetschen grundsätzlich ohne Qualifikationsnachweis angeboten werden können, erschweren mangelnde Kenntnisse über die Qualitätsunterschiede von Übersetzungen die Situation für professionell ausgebildete ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen.

Die bisherigen Informationsmöglichkeiten stellen sich als unzureichend dar, weshalb es die Informationsarbeit zu intensivieren gilt. Hier besteht Bedarf, mehr und besseres Bewusstsein im Hinblick auf Tätigkeitsprofil und Qualitätsanforderungen, den Wert qualitativ hochwertiger Übersetzungen und den Nutzen effizient funktionierender Kommunikation über Sprachgrenzen hinweg zu schaffen.

2. Übersetzen und Dolmetschen wird zum überwiegenden Teil freiberuflich ausgeführt, weshalb arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Ansicht der befragten ExpertInnen kaum unmittelbare Effekte erzielen. Generell besteht in diesem Zusammenhang jedoch die Notwendigkeit, angemessene Maßnahmen zur Absicherung und Stärkung der freiberuflich Tätigen (Neue Selbstständige und Ein-Personen-Unternehmen), deren Bedeutung am Übersetzungsmarkt allgemein und speziell auch im Kulturbereich weiterhin zunimmt, zu ergreifen. Darunter fallen z.B. steuerliche Begünstigungen oder Direktförderungen.
3. Praxisnahe Spezialisierungen die Agenturen, Übersetzungsbüros und AuftraggeberInnen von AbsolventInnen verlangen, stellen sich häufig als problematisch beim Berufseinstieg dar, da sie kaum in entsprechender Weise durch die universitäre Ausbildung abgedeckt werden können. Hier sollten Möglichkeiten gefunden werden sowohl Anreize zu setzen, als auch ein Umdenken zu forcieren, das seitens der Unternehmen bzw. der beauftragenden Organisationen den Nutzen der Investition in (junge) MitarbeiterInnen wieder stärker in den Vordergrund rückt. Eine Intensivierung der öffentlichen Debatte (Medien, Politik) sollte hier ebenso in Betracht gezogen werden wie etwaige gesetzliche Maßnahmen oder steuerliche Anreize für die Einstellung und Ausbildung von BerufsanfängerInnen.

4. Zur Stärkung der Komponente der beruflichen Praxiserfahrungen seitens der AbsolventInnen sollte ein System der forcierten Vermittlung (ausschließlich) bezahlter Praktika entwickelt werden. Um darüber hinaus auch nach dem Studium die Erweiterung und Vertiefung von notwendigen Kompetenzen zu unterstützen, sollten Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. in den Bereichen soziale Kompetenz, Zeit-, Selbst- und Projektmanagement, „Internet Literacy“, Verbesserung des mündlichen und schriftlichen Ausdrucks in Mutter- und Fremdsprache etc.) durch Zuschüsse gefördert werden.
5. Im Bereich der Translationswissenschaft gibt es nicht genügend Angebote für AbsolventInnen bei der Vermittlung in das Berufsfeld. Besonders problematisch stellt sich hier die Abschaffung des Zentrums für Berufsplanung dar, das als Link zwischen Ausbildung und Praxis fungierte und für das möglichst rasch ein Ersatzangebot erstellt werden sollte. Ebenso wäre es notwendig, den Alumniverband stärker auszudifferenzieren und einen eigenen Bereich für die Translationswissenschaft zu schaffen.
6. Um weiteren arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf zu identifizieren bzw. speziell in privatwirtschaftlichem Kontext bestehenden Bedarf genau einzugrenzen und angemessene Maßnahmen zu erarbeiten, ist weitere Grundlagenarbeit notwendig. Wesentlich wäre hier zunächst eine Analyse des „Translationsbedarfs der österreichischen Wirtschaft“.

9 Veterinärmedizin

Das Berufsfeld der Veterinärmedizin ist ein von Frauen dominiertes Tätigkeitsfeld. Der Anteil der weiblichen AbsolventInnen betrug im Studienjahr 2000/2001 75% und ist seither konstant geblieben¹⁸². Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden zur Studienrichtung Veterinärmedizin 87 AbsolventInnen der Veterinärmedizinischen Universität Wien telefonisch befragt, darunter 21 Männer und 66 Frauen. Die Befragten sind zwischen 26 und 37 Jahren alt, der Altersdurchschnitt liegt bei 31,5 Jahren. 60% der Befragten haben bislang ein Magisterium abgeschlossen, 40% ein Doktorat.

Fast alle Befragten sind in Österreich geboren, lediglich fünf Personen geben andere Geburtsländer an (Deutschland, Kroatien sowie „sonstige“). Über den aktuellen Wohnsitz der Befragten gibt nachfolgende Tabelle 9 Auskunft. Nachdem das Studium Veterinärmedizin lediglich in Wien angeboten wird, verteilen sich die AbsolventInnen über das gesamte Bundesgebiet.

Tabelle 70: Wohnsitz Bundesland

Bundesland	in %	absolut
Wien	44	38
Niederösterreich	26	23
Burgenland	7	6
Oberösterreich	7	6
Steiermark	7	6
Tirol	6	5
Kärnten	1	1
Salzburg	1	1
Vorarlberg	1	1

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

9.1 Ausbildungsverlauf

87% der Befragten haben ihre Studienberechtigung durch eine AHS-Matura erworben, weitere 9% mit einer BHS-Matura. Drei Personen haben eine Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung gemacht.

Mit 85% hat die überwältigende Mehrheit der AbsolventInnen ihr Studium direkt nach Schulabschluss angetreten (nach Präsenz- oder Zivildienst wurde nicht ex-

¹⁸² Vgl. BMBWK (o.J. b), inländische AbsolventInnen inkl. Doktorat
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

plizit gefragt). Acht Personen haben zu arbeiten begonnen, eine Person nennt eine andere Aus- oder Weiterbildung. Je zwei der Befragten haben vor Studienbeginn einen mehrmonatigen Urlaub bzw. eine Stelle als Au-pair im Ausland angetreten.

Von den befragten VeterinärmedizinerInnen haben zwei auch ein Zweitstudium abgeschlossen, die genannten Studien sind Biologie (Abschluss Magisterium) und Botanik (Doktorat).

9.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Für fast alle AbsolventInnen war ihr Fachinteresse ein Motiv Veterinärmedizin als Studium zu wählen (99%), 86% nennen das Motiv „Berufung“. Mit einigem Abstand dazu folgen weitere Aspekte wie die Selbstverständlichkeit, nach der Matura zu studieren (36%), gute Beschäftigungschancen (31%) und gute Karriereaussichten (26%). Kaum ausschlaggebend waren der Wunsch der Eltern bzw. eine mögliche Übernahme deren Betriebes sowie die Erwartung eines leichten Studiums.

Tabelle 71: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Motive der Studienwahl	in %	absolut
Fachinteresse	99	86
Berufung	86	75
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	36	31
gute Beschäftigungschancen	31	27
gute Karriereaussichten	26	23
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z.B. Rechtsanwalt)	23	20
Image des Studiums	18	16
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	15	13
leichte Bewältigung des Studiums	8	7
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	7	6

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

Die befragten ExpertInnen bestätigen diesen Befund der Studienwahl vieler StudentInnen aufgrund idealistischer Motive. Die notwendigen Spezialisierungen in der letzten Studienphase (Pferde-, Kleintier-, Wiederkäuer-, Schweine-/Geflügelmedizin, Lebensmittelwissenschaften und öffentliches Veterinär- und Gesundheitswesen, Conservation Medicine, Reproduktionsbiotechnologie), die seit dem

neuen Studienplan 2002 eingeführt wurden, werden nach Kriterien der persönlichen Vorliebe gewählt, wobei die Bereiche Pferde-, Klein- und Nutztiermedizin bevorzugt werden. Das Hauptmotiv für die Wahl des Studiums der Veterinärmedizin ist das Interesse an kurativen Tätigkeiten der Tierbehandlung und -gesundheit: „ Dass eine tatsächliche Beschäftigung in diesem Bereich aber mittlerweile sehr schwierig zu finden ist, wird den meisten AbsolventInnen trotz genügend Information während des Studiums erst nach Abschluss des Studiums bewusst.“¹⁸³

Trotzdem sieht rd. ein Viertel der AbsolventInnen gute Karriereaussichten, 31% sehen gute Beschäftigungschancen. Männer nennen etwas stärker pekuniäre Interessen als Frauen, allerdings sind diese Differenzen im statistischen Sinne nicht aussagekräftig. Ebenfalls für Männer wichtiger war das Image des Studiums und der einschlägigen Berufe.

Fast alle Befragten sehen ihr Studium als das Wunschstudium an, lediglich zwei Personen geben „Ausweidlösung“ an bzw. „weiß nicht“.

Die wichtigste Informationsquelle vor ihrem Studienbeginn waren für die befragten AbsolventInnen Eltern und Verwandte bzw. Freunde und Bekannte (24%) sowie die Studierendenvertretung, Hochschulführer bzw. das Vorlesungsverzeichnis (22%).

Tabelle 72: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig

Informationsquellen	in %	absolut
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	24	21
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	22	19
Schule, LehrerInnen	13	11
Informationsunterlagen des AMS	2	2

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

Ein Drittel der AbsolventInnen hat auch im Ausland studiert, 31% im Rahmen des Hauptstudienfaches. Die Dauer dieser Studienaufenthalte reicht von unter einem Semester bis zu 14 Semestern, drei Personen geben an, auch einen Abschluss im Ausland gemacht zu haben. Insgesamt werden 14 verschiedene Länder genannt, sechs AbsolventInnen waren in Deutschland, vier in den USA, in den weiteren genannten Ländern waren jeweils ein oder zwei Personen.

¹⁸³ Wolfgang Künzel, Veterinärmedizinische Universität Wien.
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

9.2 Berufseinstieg

Der Berufseinstieg gestaltet sich für VeterinärmedizinerInnen insgesamt eher schwierig, da die Zahl der jährlichen AbsolventInnen den Bedarf am Arbeitsmarkt bei weitem übersteigt. Während ca. 50-60 AbsolventInnen pro Jahr nötig wären, um den Bedarf zu decken, schließen jährlich drei- bis viermal so viele VeterinärmedizinerInnen ihr Studium ab¹⁸⁴. Von den allgemeinen Schwierigkeiten aufgrund der Marktsättigung abgesehen, ist die Situation beim Berufseinstieg stark abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsfeld, in das der Einstieg erfolgt. Zu unterscheiden sind hier der kurative (Kleintier-, Nutztier- und Pferdemedizin) und der nicht-kurative Bereich (Lebensmittelproduktion, öffentliches Veterinär- und Gesundheitswesen).¹⁸⁵

Der Großteil der AbsolventInnen strebt eine Beschäftigung im **kurativen Bereich**, vor allem eine Anstellung in einer TierärztInnenpraxis an, wo jedoch der Berufseinstieg besonders problematisch ist. Etwas besser als in Kleintierpraxen gestaltet sich die Situation in Großtierpraxen, wo die Nachfrage nach AbsolventInnen vergleichsweise größer ist. Nicht selten üben die AbsolventInnen bei einer Einstiegsbeschäftigung in einer Praxis, die oft auf freiberuflicher Basis oder in Form eines postgradualen Praktikums erfolgt, berufsfremde Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten aus. Aufgrund des in der Berufseinstiegsphase meist geringen Verdienstes ist den befragten ExpertInnen zu Folge auch die Ausübung von berufsfremden Nebenjobs keine Seltenheit.

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen wird die Dauer der Stellensuche für den kurativen Tätigkeitsbereich von den befragten ExpertInnen mit durchschnittlich zwei bis drei Monaten als relativ kurz eingeschätzt. Mitunter kann die Suche auch bis zu einem halben Jahr dauern. Häufig wechseln BerufseinsteigerInnen auch einige Male bereits nach kürzerer Beschäftigung die Stelle, bevor eine Tätigkeit mit längerer Verweildauer gefunden wird.

Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, als SelbstständigeR in den Beruf einzusteigen, d.h. eine eigene Praxis zu eröffnen. Allerdings ist diese Option direkt nach Studienabschluss kaum realisierbar, da sie mit erheblichem Risiko und v.a. hohem finanziellen Aufwand verbunden ist, der zunächst unausweichlich in die Verschuldung führen würde. Eine Praxisgründung bedeutet hohe Anschaffungskosten, etwa für Röntgen- und Ultraschallgeräte und hohe Abgaben (u.a.: Kammerbeiträge). Nicht zuletzt bedarf es über erhebliche praktische Erfahrungen im Berufsfeld, um eine eigene Praxis gründen und (erfolgreich) führen zu können.

¹⁸⁴ Vgl. BMBWK (o.J. b), inländische AbsolventInnen inkl. Doktorat, AbsolventInnen im Studienjahr 2001/02 226, 2004/05 190

¹⁸⁵ Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Tätigkeitsbereiche erfolgt unter Kapitel 9.3.

„Um tatsächlich in freier tierärztlicher Praxis arbeiten zu können, sind etwa zwei bis drei Jahre Berufserfahrung nötig.“¹⁸⁶ Ab 2008 gilt zudem die neue Regelung, dass im Falle einer Praxisgründung eine Prüfung abzulegen ist, die von der Tierärztekammer organisiert wird. Darüber hinaus müssen für die Tätigkeit in freier Praxis u.a. Kenntnisse im Geschäftsrecht und Apothekenrecht erworben werden.

Ein Ausweg aus der schwierigen Situation nach Studienabschluss stellt eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung in Form einer Dissertation dar. Diese bietet zusätzliche Orientierungsmöglichkeiten, wenn sich keine anderen Optionen ergeben, ist allerdings in den wenigsten Fällen bezahlt. Wichtig wäre hier eine Bezahlung bzw. Förderung – nicht nur als Ausdruck der Wertschätzung, sondern auch als positiver Anreiz, der das Engagement fördert und sich auf die Qualität der späteren Berufstätigkeit auswirkt.

Im **nicht-kurativen** Beschäftigungsbereich zeigt sich ein anderes Bild des Berufseinstiegs von VeterinärmedizinerInnen. Arbeitgeber sind hier hauptsächlich Unternehmen der Pharma- und Lebensmittelindustrie sowie Ämter, die häufig auf Personalsuche sind. Gerade in diesem kaum von den Studierenden nachgefragten Beschäftigungsfeld, bereitet die Jobsuche kaum besondere Schwierigkeiten. Hier kann sowohl mit einem unmittelbaren Berufseinstieg als auch mit fixen Anstellungsverhältnissen gerechnet werden.

9.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Von den AbsolventInnen der Studienrichtung Veterinärmedizin haben alle bereits im Laufe des Studiums gearbeitet – für diese Studienrichtung sind allerdings verpflichtende Praktika vorgesehen. Darüber hinausgehender Erwerbstätigkeit sind während des Studiums 91% der Befragten nachgegangen.

Die nachfolgenden Tabellen (Tabelle 73 und Tabelle 74) zeigen, in welchem Ausmaß die AbsolventInnen studiennahen Beschäftigungen sowie Praktika während ihres Studiums nachgegangen sind. Dabei zeigt sich zunächst, dass die überwiegende Mehrheit der Studierenden auch verpflichtende Praktika gegen Entgelt geleistet hat. Lediglich 17% geben an, unentgeltlich tätig gewesen zu sein. Freiwillige Praktika hingegen wurden von fast zwei Drittel der Befragten unentgeltlich gemacht, 21% gegen Bezahlung und 16% haben nie freiwillig Praktika absolviert.

¹⁸⁶ Heidemarie Coreth, TierärztInnenkammer.
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Tabelle 73: Praktika, in %

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	17	83	-
freiwillige Praktika	63	21	16

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

Studiennahen Beschäftigungen und Ferialjobs sind jeweils gut die Hälfte der Befragten nachgegangen. Mit 13% bzw. 22% ist das Ausmaß der unentgeltlichen Tätigkeiten im Vergleich mit den anderen Studienrichtungen aber auch den im Vorjahr untersuchten Studienrichtungen¹⁸⁷ hier hoch.

Tabelle 74: Studiennahe Beschäftigungen, in %

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	13	41	46
studiennahe Ferialjobs	22	32	46

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

Weitere studienferne Beschäftigungen haben 49% der Befragten entgeltlich gemacht, 46% nie und 5% unentgeltlich (d.s. vier Personen). Ferialjobs haben 64% entgeltlich absolviert, 33% nie und 2% unentgeltlich (d.s. zwei Personen).

9.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Den befragten ExpertInnen zu Folge stellt das Bewerben aufgrund von Inseraten in facheinschlägigen Medien wie veterinärmedizinische Zeitungen, im Internet sowie der Tierärztekammer eine wichtige Strategie bei der Stellensuche dar. Die Bewerbung auf eine Ausschreibung hin ist auch die von den AbsolventInnen der Studienrichtung Veterinärmedizin am häufigsten genannte Strategie, zu einer Stelle zu kommen: 23% der Befragten nennen dies. Charakteristisch für die ausgeschriebenen Stellen ist jedoch oft, dass es sich dabei um wenig attraktive und regional isolierte Positionen handelt. Weitere 13% haben sich schon erfolgreich auf Verdacht bzw. Eigeninitiative beworben.

Einen der zuverlässigsten Wege ins veterinärmedizinische Berufsleben bietet die persönliche Vermittlung in facheinschlägige Berufsprofile über private, universitäre und berufliche Netzwerke. Dies ist vor allem im kurativen Bereich hilfreich, wenn nicht sogar notwendig. 10% haben durch Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen, 8% durch Vermittlung von HochschullehrerIn-

¹⁸⁷ Vgl. Brigitte Mosberger et.al. (2007).

nen/Hochschule/Career Center, 12% durch Kontakte aus einem Praktikum oder aufgrund ihrer Abschlussarbeit eine Stelle bekommen und 6% durch einen Job, den sie bereits während des Studiums hatten. Gerade die Rekrutierung im Zuge der Absolvierung eines Praktikums hat aus Sicht der befragten ExpertInnen einen hohen Stellenwert. Früher wurde das Praktikum als Teil des Studiums angesehen, später hat sich auch das postgraduale Arbeitstraining, das vom Arbeitsmarktser-vice gefördert wird, etabliert. Nebenjobs sowie Hilfstätigkeiten und Praktika unterstützen den/die AbsolventIn maßgeblich, um in eine Stelle hineinzuwachsen, sind allerdings oft auf freiwilliger, unentgeltlicher Basis zu absolvieren, was dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin eine sehr kostenschonende Variante für zusätzliche personelle Unterstützung bietet. Mit einer Neuregelung der Praktika ab 2008 soll deren Wichtigkeit nicht nur untermauert, sondern auch die finanzielle Situation der PraktikantInnen verbessert werden. Seitens der TierärztInnenkammer ist die Einführung eines Mindestverdienstes für PraktikantInnen ab dem Jahr 2008 vorgesehen, der um die 1000,- Euro brutto liegen soll.

Aber nicht nur facheinschlägige, sondern auch berufsfremde Praktika (z.B. in Handel oder Gastgewerbe) haben Einfluss auf die Berufsaussichten. Für viele ArbeitgeberInnen sind sie aus Sicht der befragten ExpertInnen ein Indiz für die Anpassungsfähigkeit und Vielseitigkeit von BewerberInnen.

Was die Möglichkeit des selbstständigen Berufseinstiegs z.B. in Form einer Praxisgründung betrifft, so haben 9% der befragten AbsolventInnen im Laufe der Berufseinstiegsphase einen eigenen Betrieb gegründet. Ein – trotz kleiner Fallzahlen – interessanter Unterschied nach Geschlecht zeigt sich bei diesen Strategien im Fall der eigenen Betriebsgründung: Für 19% der Männer aber für nur 6% der Frauen war dies der geeignete Weg zum Berufseinstieg.

Tabelle 75: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

Strategien	in %	absolut
Bewerbung auf eine Ausschreibung	23	20
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	13	11
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	12	10
Angebot von ArbeitgeberIn	10	9
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	10	9
Gründung / Genehmigung einer eigenen Praxis / Kanzlei / Betrieb	9	8
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	8	7
Job während des Studiums	6	5
Übernahme einer Praxis / Kanzlei	5	4
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	3	3
eigenes Suchinserat	3	3
elektronische Jobbörsen	3	3
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	2	2
Sonstiges	8	7

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

9.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Immerhin 36% der Befragten geben an, bisher keine Schwierigkeiten beim Berufseinstieg gehabt zu haben (52% der Männer gegenüber 30% der Frauen), weitere 16% haben bisher noch keine Stelle gesucht.

Demgegenüber steht der Anteil der AbsolventInnen, die sich einem problematischen Berufseinstieg ausgesetzt gesehen haben sowie die befragten ExpertInnen, die ebenfalls eine Reihe von Schwierigkeiten für BerufseinsteigerInnen in der Veterinärmedizin sehen. Das größte Problem stellt für AbsolventInnen von Veterinärmedizin dabei die **relativ geringe Zahl an angebotenen Stellen** dar, 18% der Befragten nennen diesen Aspekt. Speziell im kurativen Bereich, und hier v.a. im Segment der Kleintierpraxen, ist der Markt gesättigt. D.h., der Bedarf an Tierarztpraxen und dort beschäftigten TierärztInnen ist grundsätzlich gedeckt.

Der Bereich der **Erwartungen an den Beruf** des Tierarztes bzw. der Tierärztin stellt ebenfalls ein Problemfeld beim Berufseinstieg dar. Auf Seite der befragten AbsolventInnen nennen 12% bzw. 10% divergierende Gehaltsvorstellungen sowie Ansichten über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen als Schwierigkeit beim Berufseinstieg. Die befragten ExpertInnen weisen gerade hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf eine problematische Diskrepanz zwischen Erwartungen und be-

rufflicher Realität hin. Insbesondere wenn während des Studiums zu wenig Berufspraxis gesammelt wurde, herrschen „unrealistische und empathische“¹⁸⁸ Vorstellungen über den in Wirklichkeit relativ harten und mit Belastungen verbundenen Beruf vor. Dies betrifft in erster Linie die körperliche und emotionale Beanspruchung und den mit der Arbeit häufig verbundenen Stress – Aspekte, auf die das Studium kaum vorbereitet. Erschwerend kommt hinzu, dass sich auch die Lebensumstände berufstätiger TierärztInnen meist gravierend von der Studienzeit unterscheiden. Ein großer Teil der TierärztInnen ist auf dem Land tätig, wodurch sich ihr Leben erheblich von der Studienzeit in der Stadt unterscheidet. Dies birgt die Gefahr der Isolation in sich, da die berufliche Tätigkeit nicht zuletzt aufgrund der begrenzten Anzahl an Stellen häufig einen Standortwechsel erfordert, durch den man sein soziales Netz verliert. So sind in Inseraten ausgeschriebene offene Stellen nicht selten gerade in abgelegenen ländlichen Gebieten zu finden.

Was die Arbeitszeiten, aber auch die Gehaltsvorstellungen betrifft, weisen die befragten ExpertInnen auf die verbreitete Gefahr der **Selbstüberforderung** unter VeterinärmedizinerInnen hin, die wiederum besonders im kurativen Tätigkeitsbereich ausgeprägt ist. „Die Motivation, diesen Beruf zu ergreifen, ist häufig jene, Hilfe zu leisten bzw. die Freude daran, ein Tier gesund zu machen. Dabei wird wenig auf die Kosteneffizienz geschaut.“¹⁸⁹ Ein falsch verstandenes „HelferInnen-Ethos“ erschwert die Abgrenzung und belastet die eigene Psychohygiene. Dies kann zu Frustration führen, da die eigene Lebenssituation vernachlässigt wird. Die Gehaltsvorstellungen treten in diesem Zusammenhang oft hinter das eigene Engagement zurück, d.h. speziell junge TierärztInnen neigen zum Teil auch zu eigener Unterdotierung, da für sie primär intrinsische Motive eine Rolle spielen.

Ein weiteres besonderes Berufseinstiegsproblem besteht darin, dass das Studium der Veterinärmedizin zunächst eine Grundausbildung darstellt, die es anhand von Erfahrung in der beruflichen Praxis noch auszubauen gilt. Das Problem liegt keineswegs in fachlichen Mängeln, sondern in **mangelnder praktischer Erfahrung**. Daran ändern auch die im Studium vorgesehenen, verpflichtend zu absolvierenden Praktika nichts, da diese nicht ausreichen, „um sich als vollwertiger Tierarzt innerhalb der Branche bewegen zu können“¹⁹⁰. Die Möglichkeiten, die im Studium erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten in der Praxis zu vertiefen, sind allerdings beim Berufseinstieg sehr begrenzt. Ein Grund dafür liegt nicht zuletzt in der, besonders im kurativen Bereich, ausgeprägten „kleinräumigen“ Praxisstruk-

¹⁸⁸ Heidemarie Coreth, TierärztInnenkammer.

¹⁸⁹ Petra Winter, Österreichische Gesellschaft der Tierärzte. Zur nicht unproblematischen Vorstellung des „Helfens“, die sich auch in anderen beruflichen Kontexten als belastend darstellt vgl. Karin Steiner et al. 2006, Kapitel 1.6.

¹⁹⁰ Walter Beinhopf, Tierarzt in freier Praxis (Nutztiere).

tur in Österreich. Die wenigen AssistentInnenstellen, die in kleinen Praxen zur Verfügung stehen, werden größtenteils von AbsolventInnen in Form eines zusätzlichen, oft unentgeltlichen Praktikums oder über AMS-Arbeitstrainings abgedeckt. Problematisch ist, dass dabei jedoch nur in den seltensten Fällen ein eigentliches Ausbildungsverhältnis besteht, das zu einer praxisnahen Weiterqualifizierung beiträgt. Anstatt der notwendigen praxisnahen Vertiefung der erworbenen Kenntnisse beim Einstieg in die veterinärmedizinische Berufstätigkeit, erhalten die AbsolventInnen in der Regel nur Routinetätigkeiten übertragen. Ein großer Teil hat daher aufgrund der bestehenden Einstiegssituation auch ein, zwei Jahre nach Studienabschluss kaum bis keine Erfahrungen z.B. im Operieren gesammelt, wodurch sich auch die beruflichen Aussichten nicht verbessern. Eine wirkliche Verbesserung der Situation würde sich durch ein der Humanmedizin vergleichbares Turnussystem ergeben, in dem AbsolventInnen in Spitälern auch für fachspezifische Tätigkeiten unter Anleitung eingesetzt werden und einschlägige Erfahrungen sammeln und vertiefen können.

Für **Frauen** ist der Berufseinstieg häufig mit zusätzlichen Belastungen verbunden. Geringe Flexibilität und ungünstige Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wovon Frauen nach wie vor in höherem Maße betroffen sind. In der Veterinärmedizin verschärft sich die Problematik aufgrund des hohen Frauenanteils unter den AbsolventInnen. Hinzu kommt das verbreitete Einstiegszenario in Form von assistierenden Hilfstätigkeiten, das einem „andienenden“ Tätigkeitsverhältnis ähnlich ist. „Die Charakteristik dieser Tätigkeitsverhältnisse hängt nicht zuletzt auch damit zusammen, dass der Großteil der AbsolventInnen Frauen sind, sodass hier gewissermaßen klassische geschlechtsspezifische Rollenverteilungen reproduziert werden.“¹⁹¹ Abgesehen von den Problemen, die mit diesen Rollenmustern zusammenhängen, sind Absolventinnen besonders im Nutztierbereich mit Vorurteilen der meist männlichen Klienten konfrontiert. Ein großer Teil der Absolventinnen arbeitet deshalb auch nicht als praktizierende Tierärztin, sondern ist eher in anderen Bereichen beschäftigt.

¹⁹¹ Theresia Licka, Veterinärmedizinische Universität Wien.

Tabelle 76: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

Schwierigkeiten	in %	absolut
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	36	31
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	18	16
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	16	14
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	12	10
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	10	9
Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	6	5
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	3	3
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	2	2
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	2	2
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	2	2
andere Probleme	15	13

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

9.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Für die Berufsausübung in der Veterinärmedizin besteht grundsätzlich eine gesetzlich verankerte Verpflichtung zur Weiterbildung („Weiterbildungsverordnung“). Wird dieser nicht nachgekommen, droht der Verlust der Berufsausübungsbefugnis. In dieser Hinsicht sind Weiterbildung und das Aneignen von Zusatzqualifikationen primär dazu da, um den beruflichen Mindeststandard zu halten, und kaum dazu, die eigenen Karrierechancen zu verbessern. Üblich sind hier u.a. Fachtierarztprüfungen in unterschiedlichen Sparten, Ausbildungen in der Lebensmittelkontrolle, Kardiologie oder Onkologie. Neben diesen Weiterbildungsstandards sind für die Tätigkeit in Spezialbereichen wie z.B. der Genforschung auf jeden Fall einschlägige Zusatzausbildungen erforderlich. Als grundsätzlich wichtig werden von den befragten ExpertInnen auch zusätzlich erworbene (betriebs-)wirtschaftliche Kenntnisse eingestuft. Diese werden im Rahmen des Studiums nicht vermittelt, sodass der Erwerb dieser Zusatzqualifikationen gerade im Hinblick auf Praxisgründungen und selbstständige Berufskarrieren eine entscheidende Voraussetzung darstellt. Von Vorteil sind wirtschaftliche Kenntnisse jedoch auch im nicht-kurativen Tätigkeitsbereich.

Darüber hinaus gibt es postgraduale Spezialisierungsmöglichkeiten, z.B. im Bereich der Homöopathie und Alternativmedizin für Tiere, die auch Konkurrenzvorteile am Arbeitsmarkt bringen können. Abgesehen von diesen Vorteilen ist es gerade in Gemeinschaftspraxen sinnvoll, ein breites Spektrum an unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen gemeinsam mit KollegInnen zur Verfügung stellen zu können. Es kommt allerdings auch vor, dass „etablierte TierärztInnen gut ausgebildete AbsolventInnen zum Teil als Konkurrenz sehen, sodass Zusatzqualifikationen hier auch Überqualifikation hinsichtlich der Berufseinstiegschancen bedeuten können.“¹⁹² Es gibt daher für das Berufsfeld Veterinärmedizin kaum Angebote für den Erwerb zusätzlicher facheinschlägiger Qualifikationen, die über jene im Rahmen der Weiterbildungsverordnung hinausgehen.

Allgemein besteht den befragten ExpertInnen zu Folge für VeterinärmedizinerInnen speziell auch Bedarf, sich nach dem Studium im Bereich persönlichkeitsnaher und sozialer Kompetenzen (Soft Skills) weiter zu entwickeln. Dabei ist der Umgang mit den KundInnen besonders wichtig, da es sich im Berufsfeld Veterinärmedizin vorwiegend um Dienstleistungsberufe handelt. Darüber hinaus ist die Kooperationsbereitschaft untereinander nach Ansicht der befragten ExpertInnen ausschlaggebend für den Erfolg als Tierarzt/Tierärztin. Zuletzt stellt das Übersetzen von Diagnosen und Befunden in eine für die TierbesitzerInnen verständliche Sprache eine wichtige Fähigkeit dar, über die TierärztInnen im kurativen Bereich verfügen sollten. Im Studium werden diese Kompetenzen den befragten ExpertInnen zu Folge jedoch ebenfalls nicht ausreichend vermittelt.

9.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Die Beschäftigungssituation bzw. die Berufsaussichten sind stark abhängig von der Richtung, die die AbsolventInnen einschlagen wollen, wobei eine grundsätzliche Entscheidung zwischen einer Tätigkeit im kurativen oder im nicht-kurativen Bereich zu treffen ist. Der kurative Bereich der Veterinärmedizin umfasst Tätigkeiten, die sich der Tierbehandlung und -gesundheit widmen, d.h. die Kleintier-, Nutztier- und Pferdemedizin. Nicht-kurative Tätigkeiten beziehen sich auf verschiedene Beschäftigungen im öffentlichen Veterinär- und Gesundheitswesen, in der Lebensmittelherstellung, in der Pharmaindustrie, im Umweltbereich sowie in der Forschung.

¹⁹² Theresia Licka, Veterinärmedizinische Universität Wien.

Von den insgesamt 87 befragten AbsolventInnen sind derzeit 75 Personen erwerbstätig gegen Entgelt¹⁹³. Die nachfolgenden Auswertungen der Erhebung in diesem Kapitel beziehen sich auf diese Personengruppe.

9.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Im kurativen Tätigkeitsfeld ist die Arbeitsmarktsituation angespannt. Die überwiegende Mehrzahl der AbsolventInnen strebt hier eine Tätigkeit in der Kleintier- und Pferdemedizin an, in der kaum Bedarf an zusätzlichen TierärztInnen besteht. Etwas besser ist die Situation demgegenüber im Bereich der Nutztiermedizin. V.a. in Bergregionen (Kärnten, Salzburg, Tirol) werden AbsolventInnen dieser Fachrichtung eher nachgefragt, da hier viele Kleinbauern ansässig sind.

Im nicht-kurativen Berufsfeld, das seitens der AbsolventInnen allerdings auch wenig gefragt ist, ergeben sich vielfältige Möglichkeiten für VeterinärmedizinerInnen. Hier sind die AbsolventInnen – bei entsprechender Spezialisierung während des Studiums – für eine Beschäftigung in Pharmaunternehmen, in der Lebensmittelindustrie sowie im Umweltbereich (Tierschutz) grundsätzlich gut ausgebildet und finden auch gute Beschäftigungsmöglichkeiten vor. Auch der (universitäre und außeruniversitäre) Forschungsbereich bietet gute berufliche Möglichkeiten für AbsolventInnen der Veterinärmedizin, insbesondere in der Biotechnologie und der biomedizinischen Forschung. Im öffentlichen Gesundheitswesen bestehen ebenfalls gute Beschäftigungschancen, z.T. auch auf EU-Ebene. VeterinärInnen sind hier als Kontrollorgane, im Tierschutz sowie in der Lebensmitteluntersuchung beschäftigt. Das Studium bereitet im Rahmen der Spezialisierungsmöglichkeit „Public Health“ auf diesen Tätigkeitsbereich vor.

Die beiden großen Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation, sondern auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. So erfordert die Tätigkeit in der kurativen Praxis grundsätzlich ein hohes Maß an Flexibilität, da geregelte Arbeitszeiten aus Sicht der befragten ExpertInnen eher die Ausnahme darstellen. So sind speziell in Tierkliniken Nacht-, Wochenend- und Notfalldienste zu leisten, wobei nur in den wenigen großen Einrichtungen genügend Personal zur Aufteilung von Diensten zur Verfügung steht. In den vielen kleinen Praxen ist dies kaum möglich, sodass die Dienste von den kleinen Teams zusätzlich geleistet werden müssen. In vielen Fällen ist auch ein Ortswechsel notwendig, um den Beruf ausüben zu können. Es handelt sich insgesamt um einen anstrengenden Job, bei dem man meist viel unterwegs ist, viele Arbeits-

¹⁹³ Die restlichen zwölf befragten AbsolventInnen sind derzeit in Karenz oder wegen Kinderbetreuung zuhause, arbeitslos oder unentgeltlich beschäftigt.

stunden ableistet, der geistig oft nicht besonders herausfordernd ist und der im Regelfall auch nicht besonders gut bezahlt ist. Demgegenüber kann im nicht-kurativen Beschäftigungsbereich tendenziell von fixen Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen (Anstellung) ausgegangen werden.

Die Einschätzung der ExpertInnen bezüglich der Beliebtheit des kurativen Bereichs spiegelt sich in der Befragung wieder: Von den genannten 75 derzeit gegen Entgelt erwerbstätigen Befragten üben derzeit 65% eine kurative Beschäftigung aus. Insgesamt sind 88% einschlägig beschäftigt. Von den männlichen Befragten ist lediglich eine Person nicht einschlägig beschäftigt, bei den weiblichen trifft dies auf acht Personen zu.¹⁹⁴

9.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Bei der Frage nach den Beschäftigungsverhältnissen, die beim Berufseinstieg von AbsolventInnen der Veterinärmedizin vorherrschen, spielt die Unterscheidung zwischen dem kurativen und dem nicht-kurativen Beschäftigungsbereich eine ebenso wichtige Rolle, wie hinsichtlich Berufseinstieg und Beschäftigungssituation. Der wesentliche Unterschied in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse ist zusammengefasst, dass im kurativen Bereich beim Berufseinstieg nicht von einem fixen Anstellungsverhältnis ausgegangen werden kann, während dieses Arbeitsverhältnis in nicht-kurativen Branchen zumeist der Regelfall ist.

Der kurative Sektor ist von selbstständigen TierärztInnen und ihren kleinen Praxen geprägt. Diese können sich im Vergleich zu größeren Kliniken, die in Österreich seltene Ausnahmen sind, aufgrund der anfallenden Personalkosten kaum angestelltes Personal leisten. Da die Veterinärmedizin zudem „traditionell ein ‚freier Beruf‘“¹⁹⁵ ist, sind freie Dienstverhältnisse üblich, was insbesondere auch auf die BerufseinsteigerInnen zutrifft, die nicht eigentlich selbstständig sind, aber z.B. auf Werkvertragsbasis in einer Praxis tätig sind. Diese Dienstverhältnisse begünstigen auch die Arbeitssituation, die häufig ein hohes Maß an v.a. zeitlicher Flexibilität erfordert. So „können in der Nutztierpraxis die Arbeitszeiten von Woche zu Woche wechseln, je nachdem, wie viel zu tun ist. Daher ist auch gerade in diesem Bereich werkvertragliche Beschäftigung üblich.“¹⁹⁶ Insgesamt werden An-

¹⁹⁴ In der Erhebung wurden die AbsolventInnen auch in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von allen Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

¹⁹⁵ Heidemarie Coreth, TierärztInnenkammer.

¹⁹⁶ Walter Beinhopf, Tierarzt in freier Praxis.

stellungsverhältnisse im kurativen Bereich darüber hinaus „aber prinzipiell auch von der Tierärztekammer nicht forciert.“¹⁹⁷

Der **typische Karriereverlauf** von VeterinärmedizinerInnen läuft auf die selbstständige Tätigkeit in einer eigenen Praxis oder Praxisgemeinschaft hinaus. Ein Teil der AbsolventInnen wechselt auch nach der Berufseinstiegsphase, die häufig eine bis zu fünfjährige praktische Ausbildung in Form einer freiberuflichen Tätigkeit in einer Praxis darstellt, in das nicht-kurative Beschäftigungsfeld, z.B. in die Pharmabranche oder das öffentliche Veterinärwesen (bspw. amtstierärztliche Stelle). Nicht wenige AbsolventInnen beginnen direkt im Anschluss an das Studium mit der Dissertation und sind zusätzlich in Nebenbeschäftigung in Volontariaten z.B. an der Universität, als Urlaubsvertretung oder als AssistentIn in einer Praxis tätig. Im kurativen Bereich ist die fixe Übernahme bzw. Anstellung in der Praxis, in der man bisher tätig war, eher selten der Fall und wenn, dann am ehesten in größeren Kliniken. Wer nach der ersten Phase nach dem Berufseinstieg die Möglichkeit vorfindet und über genügend Startkapital verfügt, eröffnet eine eigene Praxis. Eine andere Möglichkeit besteht hier in der Übernahme einer TeilhaberInnenschaft in einer Praxis oder Tierklinik.

Von den Karrierebeschreibungen der befragten ExpertInnen ausgehend, ist für einen Teil der befragten AbsolventInnen anzunehmen, dass sie die meist in freiberuflicher Tätigkeit absolvierte Berufseinstiegsphase bereits hinter sich haben. Von den befragten AbsolventInnen geben 49% an, im Rahmen einer **Vollzeitbeschäftigung** tätig zu sein. Bereits die zweitgrößte Gruppe bilden mit 26% **Selbstständige ohne Gewerbeschein** (d.s. 23 Personen, davon 19 Frauen), wie es für freiberufliche BerufseinsteigerInnen typisch ist. Selbstständig tätig mit Gewerbeschein sind nur insgesamt sieben Personen.¹⁹⁸

Die nachfolgende Tabelle 16 gibt einen ausführlichen Überblick über die bisherigen Erwerbstätigkeiten und die Situation zum Befragungszeitpunkt. Zu beachten ist, dass derzeit niemand von den Befragten geringfügig beschäftigt, in Leiharbeit oder unentgeltlich tätig ist. Nur eine Person arbeitet in einem freien Dienstverhältnis. Derzeit nicht erwerbstätig sind insgesamt 14% der Befragten.

¹⁹⁷ Petra Winter, Österreichische Gesellschaft der Tierärzte.

¹⁹⁸ Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, insgesamt acht Personen geben sowohl Vollzeitbeschäftigung als auch selbstständige Tätigkeit an.

Tabelle 77: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	21	22	57	49
Teilzeitbeschäftigt	49	31	20	14
LeiharbeiterIn	84	2	14	-
Geringfügig BeschäftigteR	79	12	9	-
Selbständig mit Gewerbeschein	77	8	15	8
Selbständig ohne Gewerbeschein	64	13	23	26
FreieR DienstnehmerIn	80	11	10	1
unentgeltlich beschäftigt, z.B. Volontariat	74	21	5	-
arbeitslos	74	26	-	2
in Elternkarenz	80	11	9	12
zu Hause wegen Kinderbetreuung	81	11	8	7

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

Interessant sind die **Differenzen nach dem Geschlecht** bei ihrer bisherigen Vollzeitbeschäftigung: Männer waren in ihrer bisherigen Erwerbskarriere häufiger länger als zwölf Monate in Vollzeitbeschäftigung (81%) als Frauen (49%). Rd. ein Viertel der Frauen war bisher nie in Vollzeitbeschäftigung, bei den Männern waren dies nur 10% (wobei hier die bereits geringe Fallzahl beachtet werden muss). Von **Teilzeitbeschäftigung** waren wiederum Frauen stärker betroffen: 71% der Männer gegenüber 42% der Frauen haben bisher nie Teilzeit gearbeitet, bisher länger als zwölf Monate Teilzeit gearbeitet haben 10% der Männer gegenüber 23% der Frauen.

Derzeit haben 71% der Männer und 42% der Frauen eine Vollzeitbeschäftigung, in Teilzeit arbeiten 10% der Männer und 15% der Frauen. Von den befragten Männern war bisher und ist auch derzeit keiner in Elternkarenz oder wegen Kinderbetreuung zu Hause. Gerade was die Karriereverläufe betrifft, gibt es einige Hinweise auf starke geschlechtsspezifische Unterschiede. So kommen aus Sicht der befragten ExpertInnen viele Frauen in ihrer veterinärmedizinischen Karriere nicht über die Einstiegs- und Assistenzphase hinaus, sie erleben stattdessen eine Karriereunterbrechung. In der langen unsicheren Phase nach Studienabschluss besteht für einen Teil der Veterinärmedizinerinnen ein relevanter Ausweg in die Familiengründung bzw. im Rückzug ins Familienleben. Ihre bisher schon schwierige Situation am Arbeitsmarkt verschlechtert sich dadurch in der Regel noch mehr, sodass ein Wiedereinstieg ins Berufsfeld sehr schwierig ist und nur selten gelingt. Die Benachteiligung von Frauen im Karriereverlauf scheint dabei in allen Tätigkeitsfeldern ähnlich, d.h. im Vergleich zu allen anderen beruflichen Dimen-

sionen – von der Situation beim Berufseinstieg bis hin zu den Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen – die einzige brachenunabhängige Komponente zu sein.

Wie bereits in der obigen Tabelle 16 ersichtlich, kommen die Beschäftigungsformen Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und unentgeltliche Beschäftigungsformen derzeit bei den AbsolventInnen gar nicht vor, Selbstständigkeit ohne Gewerbeschein ist für den tierärztlichen Bereich eine normale Erwerbsform.

Ein weiterer Aspekt der Berufstätigkeit ist die **Befristung von Beschäftigungsverhältnissen**. Von den 75 entgeltlich beschäftigten Befragten, die hierzu Aussagen machen, haben 28% ein befristetes Beschäftigungsverhältnis (d.s. 15 Personen).

Tabelle 78: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Verhältnis	in %	absolut
befristet	28	15
unbefristet	72	39
Gesamt	100	54

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

In einer Auswertung der Angaben aller befragten AbsolventInnen (also auch jener, die derzeit nicht erwerbstätig sind und über bisherige Berufserfahrungen berichten) steigt der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf 31%.

Häufiger **Arbeit- bzw. AuftraggeberInnenwechsel** ist für die derzeit befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Veterinärmedizin kein drängendes Problem: lediglich drei Personen geben an, bereits dreimal oder öfter ihr Beschäftigungsverhältnis gewechselt zu haben. Gut die Hälfte hat noch gar keinen Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen erlebt, rund ein Viertel erst einmal. Eine Auswertung der Daten aller befragten AbsolventInnen (inkl. der derzeit nicht erwerbstätigen) ergibt hier keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Tabelle 79: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

Wechsel	in %	absolut
nie	51	38
einmal	24	18
zweimal	20	15
drei- bis fünfmal	4	3
sechsmal und öfter	-	-

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

Aufstiegschancen finden VeterinärmedizinerInnen primär in Institutionen und Unternehmen im nicht-kurativen Bereich vor (z.B. bis zur Amts- oder Abteilungsleitung). Im kurativen Tätigkeitsfeld sind die Karrieremöglichkeiten eingeschränkt, jedoch stehen auch hier verschiedene Wege offen. Bei Einstieg in eine größere Praxis oder Klinik gibt es grundsätzlich die Möglichkeit zum/zur JuniorpartnerIn oder TeilhaberIn aufzusteigen. Dies hängt stark von der Persönlichkeit des Tierarztes bzw. der Tierärztin, v.a. vom persönlichen Engagement aber auch von Soft Skills wie Kommunikations- und Teamfähigkeit ab. Die Chancen hierfür verbessern sich im gesamten Bereich der Veterinärmedizin etwas, da mehr größere Praxen und Praxismgemeinschaften gegründet werden. Nach wie vor besteht hier aber Ausbaubedarf, um die kleinräumige Praxisstruktur zu überwinden. Speziell im städtischen Raum nimmt diese Entwicklung nur sehr langsam Form an und hinkt anderen Regionen hinterher. Im Rahmen der Selbstständigkeit (in eigener Praxis) gibt es keine weiteren Aufstiegschancen. Vereinzelt Möglichkeiten, die hier eine Form von Karriere eröffnen, sind etwaige Forschungstätigkeiten neben der kurativen Praxis oder das Absolvieren der FachtierärztInnenausbildung.

Im Falle von selbstständiger Tätigkeit in einer eigenen Praxis ist von einer **beruflichen Stabilisierung** dann zu sprechen, wenn die Praxis Existenz sichernd läuft. Die Schätzungen der Dauer, bis diese Stabilisierung erreicht wird, belaufen sich seitens der befragten ExpertInnen auf eine Spannweite von mindestens drei bis maximal zehn Jahren. Wesentlich für eine Stabilisierung ist für selbstständige VeterinärInnen, dass ein KundInnenstock etabliert ist. Die Existenzsicherung aufgrund der eigenen Praxis bedeutet aber noch nicht, dass diese dann auch schon schuldenfrei ist.

Üblicherweise tritt eine berufliche Stabilisierung nach Ansicht der befragten ExpertInnen auch im Falle einer fixen Anstellung in einer Praxis, einem Amt oder im privatwirtschaftlichen Sektor ein. Sie ist auch dann der Fall, wenn beim Berufsein-

stieg bereits die SeniorpartnerInnenschaft (in einer Praxis oder Klinik) erworben werden kann.

Skeptisch sind die befragten ExpertInnen gegenüber den Möglichkeiten für AbsolventInnen, die im geschätzten Zeitraum die Stabilisierung nicht schaffen. „Wer bis dahin den Weg nicht geschafft hat, wird dies auch später schwer tun. Berufliches Scheitern wiederum macht sich z.B. an Privatkonkursen von Praxen fest. Außerdem ist der Berufsstand der VeterinärmedizinerInnen durch eine hohe Suizidrate gekennzeichnet, ein Hinweis auf die hohe berufliche Anspannung.“¹⁹⁹

9.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Befragt nach der Anzahl ihrer derzeitigen Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen nennt rd. die Hälfte der derzeit entgeltlich beschäftigten AbsolventInnen einen (48%), weitere 7% haben derzeit zwei. 31% der Befragten (23 Personen) haben hier keine Angabe gemacht.

Für 60% der Befragten liegt das derzeitige bzw. zuletzt erzielte monatliche Einkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro netto monatlich. 19% geben an, unter 1.000 Euro netto monatlich zu verdienen, 11% verdienen mehr als 2.500 Euro netto monatlich (11% machen hier keine Angabe). Für 16% bzw. 31% der Befragten ist das Erwerbseinkommen seit Abschluss des Studiums sehr bzw. ziemlich gestiegen, bei insgesamt 52% ist das Einkommen nur wenig oder gar nicht gestiegen. (Auf diese Frage haben 61 der entgeltlich beschäftigten Personen geantwortet.)

9.4 Zufriedenheit

Hinsichtlich ihrer Einschätzung verschiedener Aspekte der bisherigen und derzeitigen beruflichen Tätigkeit zeigen sich die VeterinärInnen in einigen Bereichen sehr zufrieden: mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sind 93% sehr und ziemlich zufrieden, mit den Arbeitsinhalten 92%, mit den Beziehungen zu den KollegInnen 89%. Weniger zufrieden sind die AbsolventInnen mit ihrem Einkommen (52%), der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (57%) sowie den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (58%).

¹⁹⁹ Wolfgang Künzel, Veterinärmedizinische Universität Wien.
SORA Institute for Social Research and Analysis
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Tabelle 80: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	93	95	92
mit den Arbeitsinhalten	92	95	91
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	89	85	90
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	75	88	71
mit der Arbeitsplatzsicherheit	66	85	59
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	62	76	59
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	58	68	54
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	57	67	53
mit Ihrem Einkommen	52	57	51

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

Nach Geschlecht differenziert zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede: Hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit sind 85% der Männer sehr und ziemlich zufrieden, aber nur 59% der befragten Frauen, bei der Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit beträgt die Differenz 17 Prozentpunkte, bei Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 14 Prozentpunkte. Stärker zufrieden als Männer sind Frauen lediglich hinsichtlich der Beziehungen zu den KollegInnen (die Differenzen bei den letzten vier Aspekten sind allerdings nicht im statistischen Sinne aussagekräftig).

In der diesjährigen Erhebung wurden die Befragten auch gebeten zu Belastungen in ihrer bisherigen und derzeitigen Berufstätigkeit Stellung zu nehmen. Die größte Belastung für die VeterinärInnen ist der unregelmäßige Arbeitsanfall: 43% der Befragten sind davon stark und ziemlich belastet. Ähnlich schwer wiegen Zeitdruck (42%) sowie Überstunden und lange Dienste (39%).

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass insbesondere Zeitdruck besonders Männer belastet (57%). Gar nicht belastet fühlen sich Männer von mangelnder Unterstützung durch KollegInnen und/oder Vorgesetzten, Frauen nennen diesen Aspekt zu 18% als stark und ziemlich belastend.

Tabelle 81: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	43	48	41
durch Zeitdruck	42	57	37
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	39	38	39

Aspekte der Belastung	gesamt	Männer	Frauen
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	33	33	33
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	18	14	19
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	14	-	18
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	8	10	8

9.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Zwischen UniversitätsabsolventInnen der Veterinärmedizin und AbsolventInnen diverser Fachhochschulen herrscht kaum ein Konkurrenzverhältnis, da der Kernbereich der Veterinärmedizin von keiner anderen Berufsgruppe ausgeübt werden darf. Am ehesten gibt es Überschneidungen mit AbsolventInnen der Universität für Bodenkultur in Bereichen wie Fütterungsberatung oder Herdenmanagement. Ein spezieller fachlicher Vorteil, über den ausgebildete VeterinärmedizinerInnen verfügen, besteht im Zusammenhang mit der Einschätzung von Gefahren durch Krankheiten und Seuchen wie z.B. BSE und Vogelgrippe. In dieser Hinsicht arbeiten VeterinärmedizinerInnen genau an der Schnittstelle zwischen Mensch, Tier und Umwelt.

9.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven

Befragt nach ihrer rückblickenden Beurteilung des Studiums, zeigt sich erneut die hohe einschlägige Berufstätigkeit der AbsolventInnen. Für 88% bzw. 82% sind Studienabschluss bzw. Studieninhalte Voraussetzungen für die berufliche Tätigkeit. Die skeptische Sicht der ExpertInnen hinsichtlich der Beschäftigungschancen (vgl. dazu Kapitel 9.1.1) teilen auch die AbsolventInnen: Insgesamt meinen lediglich 34% der Befragten durch ihr Studium einen gut bezahlten Beruf zu haben, einen sicheren Arbeitsplatz durch das Studium sehen nur 30%. Interessant sind hier die Differenzen nach Geschlecht, insbesondere hinsichtlich des gut bezahlten Berufs sind 55% der Männer optimistisch gegenüber nur 28% der Frauen.

Etwas besser ist die allgemeine Einschätzung, durch das Studium insgesamt gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen sowie gute Karriereaussichten zu haben: für 45% bzw. 44% der Befragten treffen diesen Aussagen zu. International werden die Karrierechancen noch besser eingeschätzt.

Gering ist die Zustimmung, dieses Studium weiterzuempfehlen, nur 36% stimmen dieser Aussage zu.

Tabelle 82: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	88	91	88
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	82	81	82
Mein Studium verschafft mir gute Karriere-möglichkeiten im Ausland	59	48	63
Durch mein Studium habe ich gute Berufs-bzw. Beschäftigungschancen	45	43	46
Durch mein Studium habe ich gute Karriere-aussichten	44	48	43
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	36	38	35
Durch mein Studium habe ich einen gut be-zahlten Beruf	34	55	28
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	30	43	26

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

Entgegen der geringen Überzeugung, das Studienfach weiter zu empfehlen sind die Befragten mehrheitlich davon überzeugt, heute wieder Veterinärmedizin zu studieren: 76% der Männer und 68% der Frauen würden wieder dieses Studium wählen. Insgesamt 20% der Befragten würden ein anderes Fach wählen, 11% gar nicht mehr studieren.

Tabelle 83: Studienwahl heute, in%

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	70	76	68
anderes Studienfach	20	14	22
gar nicht mehr studieren	11	10	11

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

Von den 13 Frauen, die heute ein anderes Fach wählen würden nennen je vier ein geistes- und kulturwissenschaftliches Fach bzw. ein medizinisches Fach, drei ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Fach, zwei ein naturwissenschaftliches Fach. Die drei Männer die sich heute anders entscheiden würden nennen jeweils ein medizinisches Fach.

9.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

⇒ Erweiterung der beruflichen Vorstellungen:

Angesichts der angespannten Arbeitsmarktssituation im klassischen kurativen Tätigkeitsfeld von VeterinärmedizinerInnen sollten die eigenen Vorstellungen geöffnet und auch andere Bereiche in Betracht gezogen werden. Zumindest nach dem Studium – besser jedoch schon währenddessen – sollte Offenheit gegenüber neuen beruflichen Zielen vorhanden sein, die es mit dem ursprünglichen Interesse zu verbinden gilt. Dadurch können interessante und wichtige Herausforderungen für die werdenden Veterinäre entstehen. Ein Beispiel: Der Bereich Lebensmittel- und Schlachttieruntersuchung ist kein besonders beliebtes Beschäftigungsfeld. Die Forcierung von Tierschutzanliegen, die dem kurativen Tätigkeitsbereich nicht unähnlich sind, könnte hier jedoch einen sinnvollen Aufgabenbereich darstellen.

⇒ Praxiserfahrungen sammeln, Berufsvorstellungen konkretisieren und auf „Work-Life-Balance“ achten:

Den beim Berufseinstieg bestehenden Schwierigkeiten kann insbesondere durch das Sammeln beruflich einschlägiger praktischer Erfahrungen schon während des Studiums tendenziell entgegengewirkt werden. Die Erfahrungen im beruflichen Feld sollten nicht nur zur Konkretisierung der beruflichen Vorstellungen führen, sondern auch dazu, dass die AbsolventInnen mehr Wert auf die „Work-Life-Balance“ legen. Damit ist gemeint, dass bei der Berufswahl familiäre und freizeitliche Aspekte berücksichtigt werden und in einem weitgehend ausgewogenen Verhältnis zur Arbeitszeit stehen.

⇒ Flexibilität:

Gegenüber der Berücksichtigung der „Work-Life-Balance“ sollten die AbsolventInnen jedoch auch Flexibilität an den Tag legen, sich in verschiedene berufliche Kontexte schnell einleben, gegenüber neuen Herausforderungen offen sein und v.a. zeitlich so beweglich wie möglich bleiben. In wie weit die Forderung nach zeitlicher Flexibilität mit der Berücksichtigung privater und familiärer Interessen in Einklang zu bringen ist, bleibt dabei weitgehend unbestimmt. Solange diese konkurrierenden Interessenlagen nicht abgeschwächt bzw. aufgelöst werden, sehen sich weiterhin in erster Linie Frauen widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt und müssen sich im Endeffekt für Beruf oder Familie entscheiden.

9.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Weiterhin gesättigter Arbeitsmarkt im kurativen Bereich

Für den kurativen Beschäftigungsbereich kann weiterhin von einer Marktsättigung ausgegangen werden, sodass eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage in diesem Feld nicht absehbar ist. Die Entwicklung ist hier allerdings auch von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abhängig, besonders im Bereich der Luxustierhaltung (Pferde). Angesichts der derzeit schon eher günstigen wirtschaftlichen Allgemeinsituation ist daher kaum von einer wesentlichen Verbesserung für VeterinärmedizinabsolventInnen auszugehen.

⇒ Ausbau von Gemeinschaftspraxen

Gemeinschaftspraxen finden günstige Wettbewerbsbedingungen vor, da sie aufgrund der vielfältigen Spezialisierungen unter einem Dach gegenüber kleinen Einzelpraxen in der Regel im Vorteil sind. Für VeterinärmedizinerInnen ergeben sich hier aufgrund des strukturellen Ausbaus insgesamt positive Beschäftigungseffekte. Eine Trennung der Kompetenzen kann hier entweder im Bereich der Tierarten (Rind, Schwein, etc.) oder in der Form der Veterinärmedizin (Homöopathie, Akupunktur, etc.) vorgenommen werden. Im Bereich der Nutztiermedizin bilden Verträge mit Tiergesundheitsdiensten und Schlacht tieruntersuchungen ein weiteres gutes Standbein, das in Gemeinschaftspraxen integriert werden kann.

⇒ Steigende Qualitäts- und Dienstleistungsanforderungen

Ein feststellbarer Trend im kurativen Bereich ist die zunehmende Mündigkeit der TierbesitzerInnen. Die KundInnen sind in den letzten Jahren anspruchsvoller in der Behandlung ihrer Tiere geworden. Dies hat auch zur Folge, dass an die von TierärztInnen geleistete Arbeit höhere Qualitätsmaßstäbe herangetragen werden.

⇒ Zunehmende Bedeutung nicht-kurativer Beschäftigungsfelder

Die Bereiche abseits der kurativen Praxis gewinnen insgesamt an Bedeutung – nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch seitens der Öffentlichkeit, wodurch die Nachfrage steigt. So werden immer mehr AbsolventInnen der Veterinärmedizin im Tierschutz, im Bereich der Evaluation und der Kontrolle von Tiertransporten und der Lebensmittelproduktion eingesetzt. Wesentliche Entwicklungen in der Tierschutzgesetzgebung auf EU-Ebene könnten diese Bedeutungszunahme zusätzlich unterstützen.

⇒ Zunahme postgradualer Spezialisierungen

Der Anteil der postgradualen Ausbildungen nimmt zu. Die damit zusammenhängenden Spezialisierungen verbessern grundsätzlich die Arbeitsmarktchancen. Außerdem tragen die Ausbildungen zu einer besseren beruflichen Etablierung auch im internationalen Kontext bei. Grund für die gesteigerte Nachfrage nach derartigen Weiterbildungen ist die verbesserte Institutionalisierung sowie die Kostenübernahme bei „Internships“ (betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen) durch die ArbeitgeberInnen, die früher seltener der Fall waren.

9.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht bei Regelungen von Praktika im kurativen Bereich. V.a. hinsichtlich der vom AMS geförderten Arbeitstrainings gehen die Meinungen der befragten ExpertInnen auseinander. Eine Forderung betrifft die Abschaffung dieser Form der befristeten Beschäftigungen, da sie von den ArbeitgeberInnen als kostenloser Personalersatz missbraucht werden und eine Übernahme der Trainees so gut wie nie folgt. Demgegenüber ermöglichen die Arbeitstrainings den AbsolventInnen ein bezahltes Praktikum im Vergleich zu den ebenso verbreiteten unentgeltlichen Tätigkeiten. In jedem Fall sollen die Praxen bzw. ArbeitgeberInnen, die Trainees beschäftigen, stärker kontrolliert werden. Darüber hinaus sind die Beschäftigungseffekte der Arbeitstrainings und die Auswirkungen der Förderungen auf den Arbeitsmarkt zu prüfen. Im Falle einer Abschaffung, so die Annahme, wären Praxen vermehrt gezwungen AbsolventInnen gegen Entgelt zu beschäftigen.
2. Speziell in einem Berufsfeld, in dem die AbsolventInnenquote so stark weiblich dominiert ist, besteht Handlungsbedarf im Hinblick auf den Wiedereinstieg von Frauen nach einer Karriereunterbrechung aus familiären Gründen. Als Ziel kann hier das Niveau der skandinavischen Länder bzw. Großbritanniens herangezogen werden, dem sich die österreichischen Verhältnisse annähern sollten. Eine diesbezügliche Forderung seitens der befragten ExpertInnen ist die Schaffung von Halbtagsjobs speziell für Frauen zu fördern.
3. Auf universitärer Ebene wird von den ExpertInnen einerseits auf eine bessere Vorbereitung der AbsolventInnen der Veterinärmedizin auf die Berufspraxis Wert gelegt. Andererseits besteht Bedarf, die Vermittlung von wirtschaftlichem Denken und einer soliden naturwissenschaftlichen Grundausbildung zu forcieren. Weiters sollte eine Steigerung der Attraktivität und Förderung im Bereich der Lebensmitteluntersuchung und im öffentlichen Gesundheitswesen schon während der Ausbildung vorgenommen werden.

4. Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Abgabengestaltung im Bereich der kurativen Praxen. Eine Senkung bzw. Staffelung der zu leistenden Abgaben und Beiträge würde eine enorme Entlastung für kleine Praxen bedeuten und damit die Spielräume bei der Personalaufnahme erweitern.

10 Vergleichende Zusammenfassung

Im Folgenden werden die im empirischen Berichtsteil einzeln dargestellten Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Veterinärmedizin, Rechtswissenschaften und Translationswissenschaft einer vergleichenden Betrachtung unterzogen. Es wird dabei auf die Studienmotive, den Berufseinstieg, die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und auf die retrospektive Betrachtung des abgeschlossenen Studiums eingegangen.

Insgesamt gilt für die Mehrheit der Befragten, dass der Zugang zum Studium unmittelbar nach Abschluss der Schule erfolgte. Bei den AbsolventInnen von Translationswissenschaft beginnen „nur“ 77% gleich nach der Matura zu studieren bei den HistorikerInnen sind es 72%. Bei den drei anderen Studienrichtungen (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Rechtswissenschaften) liegt der Anteil jener, die sofort zu studieren beginnen, über 85%²⁰⁰. Betrachtet man den Schulabschluss der Befragten, so zeigt sich, dass die AbsolventInnen dieser Fächer in überwiegendem Maße nach einer AHS Reifeprüfung (je nach Studienrichtung zwischen 86 und 98% MaturantInnenanteil) zu studieren beginnen.

10.1 Studienmotive

Wie die nachfolgende Tabelle 84 zeigt, ist „Fachinteresse“ das in allen Studienrichtungen überwiegende Motiv bei der Studienwahl. Wie bereits die Untersuchung zum Berufseinstieg von UNI-AbsolventInnen 2006 zeigte²⁰¹, wählen beinahe alle der Befragten 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

²⁰⁰ Nach der Ableistung von Präsenz- oder Zivildienst wurde nicht ausdrücklich gefragt.

²⁰¹ Vgl. Brigitte Mosberger et. al. 2007.

damit erlernten Berufe als Motiv. Gute Beschäftigungschancen werden am stärksten von Juristinnen ins Treffen geführt.

Tabelle 84: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, in %

Motive der Studienwahl	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
Fachinteresse	100	99	97	98	99
leichte Bewältigung des Studiums	12	17	11	11	8
gute Beschäftigungschancen	10	41	61	30	31
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den 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
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: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Wie bereits angesprochen, haben fast alle der AbsolventInnen ihr Wunschfach studiert: die Zustimmung zu dieser Frage liegt bei allen Studienrichtungen bei über 90%.

10.2 Berufseinstieg

Die vielfach geforderte Praxiserfahrung konnten fast alle der befragten AbsolventInnen im Laufe ihres Studiums sammeln. Eine Auswertung über die unterschiedlichen Arten von Berufstätigkeiten inkl. Praktika zeigt, dass alle Human- und VeterinärmedizinerInnen Berufserfahrung haben, bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften sowie Translationswissenschaft haben 94 bzw. 98% Arbeitserfahrung, bei Geschichte 83%. Werden Praktika, die teilweise in den Studienplänen verpflichtend inkludiert sind, hier ausgenommen, liegen die Werte zwischen 76% (Geschichte) und 96% (Translationswissenschaft).

10.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Die nachfolgenden Tabellen zeigen, dass auch unentgeltliche Tätigkeit für viele Studierende eine Rolle spielen: Insbesondere angehende HumanmedizinerInnen absolvieren ihre Praktika unbezahlt, beim Studium Veterinärmedizin ist dies insbesondere bei freiwilligen Praktika der Fall.

Tabelle 85: Praktika während des Studiums, in %

Studienrichtung	verpflichtende Praktika		freiwillige Praktika	
	unentgeltlich	entgeltlich	unentgeltlich	entgeltlich
Geschichte	21	8	20	10
Humanmedizin	92	7	82	6
Rechtswissenschaften	1	1	7	48
Translationswissenschaft	9	6	19	19
Veterinärmedizin	17	83	63	21

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

Auch bei weiterer Beschäftigung abseits von verpflichtenden und freiwilligen Praktika ist für die zukünftigen VeterinärmedizinerInnen unentgeltliche Beschäftigung in studiennahen Bereichen Realität.

Tabelle 86: Studiennahe Beschäftigungen während des Studiums, in %

Studienrichtung	studiennahe Beschäftigungen		studiennahe Ferialjobs	
	unentgeltlich	entgeltlich	unentgeltlich	entgeltlich
Geschichte	8	38	1	43
Humanmedizin	4	43	13	42
Rechtswissenschaften	-	37	2	45
Translationswissenschaft	4	50	4	33
Veterinärmedizin	13	41	22	32

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

Im Vergleich zur Erhebung des Vorjahres²⁰² wird aber deutlich, dass die für diese Studie befragten AbsolventInnen in teilweise weit geringerem Ausmaß erwerbstätig waren. In der AbsolventInnenbefragung 2006 gaben beispielsweise jeweils über 80% der AbsolventInnen von Architektur, Betriebswirtschaft und Informatik an, in studiennahen Beschäftigungen bezahlt erwerbstätig gewesen zu sein. Den niedrigsten Wert verzeichneten hier die BiologInnen mit 46%.

²⁰² Vgl. Brigitte Mosberger et. al. 2007.

10.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Beim Vergleich der Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien der untersuchten Studienrichtungen ergibt sich ein relativ homogenes Bild: Die zentralen Strategien, zu einer Stelle zu kommen, scheinen die Bewerbung auf eine Ausschreibung oder auf Eigeninitiative zu sein.

Allerdings gibt es bei näherer Betrachtung Unterschiede zwischen den Studienrichtungen, welche Strategie überwiegt: Besonders HumanmedizinerInnen nennen häufig die Bewerbung auf Eigeninitiative als gewählte Strategie (86%) während JuristInnen und HistorikerInnen im Vergleich mit den anderen Studienrichtungen am häufigsten angeben, sich auf ein Inserat zu bewerben. Die sogenannte „Blindbewerbung“ wählt von den Studienrichtungen exklusive Humanmedizin ungefähr jedeR Fünfte, die Bewerbung auf eine Ausschreibung zwischen einem Drittel und der Hälfte der Befragten.

Bei VeterinärmedizinerInnen und TranslationswissenschaftlerInnen scheinen soziale Netzwerke eine gewisse Rolle zu spielen. Jeweils 10% der Befragten geben an, ihren Job über Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen bekommen zu haben. Bei den VeterinärmedizinerInnen nennen auch 12% Kontakte aus der Abschlussarbeit als für den Einstieg relevant.

Die anderen im Fragebogen angebotenen Bewerbungsstrategien scheinen insgesamt nicht sehr verbreitet zu sein. Hier wäre es interessant zu untersuchen, welche Erfolgswahrscheinlichkeit mit diesen selten gewählten Strategien verbunden ist. Persönliche Kontakte werden in den ExpertInneninterviews immer wieder als notwendige und nutzbringende Ressourcen genannt²⁰³. Daher könnte überlegt werden, wie man diese Strategie den BerufseinsteigerInnen ans Herz legt bzw. Möglichkeiten zum Netzwerken eröffnet und diese Bemühungen institutionell unterstützt.

Eine geringe Rolle spielt insgesamt die Stellenvermittlung durch HochschullehrerInnen oder an der Uni angesiedelte Career Centers: Zwischen 2 und 8% der AbsolventInnen haben auf diesem Weg einen Job gefunden (den höchsten Wert gibt es bei der Veterinärmedizin).

Auch Berufsvertretungen und das AMS spielen bei der Stellensuche eine marginale Rolle. Gar nicht genannt wird der Kontakt durch den Besuch einer Messe oder anderen Veranstaltung.

²⁰³ Lediglich für den Berufseinstieg von HumanmedizinerInnen gilt dieser Befund nur mit Einschränkungen

Tabelle 87: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten, in %

Strategien	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
Übernahme einer Praxis / Kanzlei	-	-	2	-	5
Gründung / Genehmigung einer eigenen Praxis / Kanzlei / Betrieb	1	1	2	4	9
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	1	1	2	4	3
Bewerbung auf eine Ausschreibung	49	15	52	31	23
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	22	68	21	23	13
Angebot von ArbeitgeberIn	8	4	10	15	10
eigenes Suchinserat	1	-	-	-	3
elektronische Jobbörsen	1	1	2	6	3
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	2	4	2	10	10
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	2	3	2	6	8
Vermittlung durch eine Berufsvertretung, z.B. Ärztekammer, Konzipientenbörse usw.	4	2	-	-	1
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	-	-	1	-	2
Job während des Studiums	5	1	1	-	6
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	2	1	2	2	12
Sonstiges	2	1	5	2	7

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

Auch bei der Frage nach den Strategien, zu einer Stelle zu kommen zeigen sich einige Unterschiede zur AbsolventInnenbefragung 2006: Die damals befragten AbsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Publizistik und Psychologie haben in weit stärkerem Maße private und universitäre Netzwerke und Vermittlung nutzen können sowie ihre berufliche Tätigkeit bereits während des Studiums auch nach dem Abschluss fortsetzen können. Die klassischen Bewerbungsstrategien waren weniger dominierend.

10.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Ebenso wie die Strategien der Stellensuche unterschiedlich sind, sind auch die damit verbundenen Probleme je nach Studienrichtung unterschiedlich. Bisher noch gar keine Stelle gesucht haben erwartungsgemäß die wenigsten AbsolventInnen, lediglich VeterinärmedizinerInnen nennen dies zu immerhin 16%. Darüber hinaus haben auch zwischen einem Drittel und drei Viertel der befragten UNI-AbsolventInnen angegeben, bisher gar keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Insbesondere im Anschluss an das Studium der Rechtswissenschaften kann von einem vergleichsweise reibungslosen Berufseinstieg ausgegangen werden. Mit 71% der in dieser Studienrichtung befragten AbsolventInnen geben weit mehr Personen an, bisher keine Schwierigkeiten gehabt zu haben, als dies in den anderen Studienrichtungen der Fall ist. Ein möglicher Grund dafür dürfte in der Kombination breit gefächerter beruflicher Beschäftigungsmöglichkeiten, relativ hoher Nachfrage nach AbsolventInnen in verschiedenen dieser Beschäftigungsbereiche und insgesamt einer guten wirtschaftlichen Entwicklung der betreffenden Branchen liegen. Bei AbsolventInnen der Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin und Translationswissenschaft berichtet ungefähr die Hälfte von einem problemlosen Einstieg. Lediglich bei den VeterinärmedizinerInnen kann nur rund ein Drittel angeben, keine Probleme beim Einstieg gehabt zu haben.

Dass für das jeweilige Studienfach insgesamt nur wenige Stellen angeboten werden, ist vor allem für AbsolventInnen von Veterinärmedizin, Geschichte, Humanmedizin und Translationswissenschaft ein Problem. Insbesondere HistorikerInnen und TranslationswissenschaftlerInnen finden außerdem, dass nur wenige Leute mit dieser Ausbildung gesucht werden.

Speziell VeterinärmedizinerInnen beklagen, dass die angebotenen Stellen entweder nicht den Gehaltsvorstellungen oder nicht den Vorstellungen über Arbeitsbedingungen entsprachen.

Ein spezifisches Problem der HumanmedizinerInnen ist das Warten auf einen Turnusplatz: Für fast die Hälfte der AbsolventInnen der Wiener (Medizin-)Universität ist dies hinderlich beim Berufseinstieg. Ein weiteres Viertel gibt an, dass insgesamt nur relativ wenige Stellen angeboten werden. Darüber hinaus nennen die befragten HumanmedizinerInnen kaum Schwierigkeiten bei der Stellensuche.

Tabelle 88: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten, in %

Schwierigkeiten	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translati- ons- wissenschaft	Veterinärmedizin
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	5	-	2	-	16
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	49	41	71	48	36
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	21	24	5	29	18
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	10	-	5	23	2
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	11	2	5	21	2
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	7	1	5	10	2
Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	7	1	6	17	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	9	3	5	8	12
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	7	1	5	2	10
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	9	1	2	6	3
Warten auf Turnusplatz	-	45	-	-	-
andere Probleme	3	7	5	8	14

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

10.2.4 Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberwechsel

Befragt nach der Art ihres derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses gibt die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtung an, vollzeitbeschäftigt zu sein. Besonders stark vertreten ist diese Form bei HumanmedizinerInnen (85%) und RechtswissenschaftlerInnen (86%). Als ebenfalls wichtige Form in einigen der hier untersuchten Bereiche ist in der nachfolgenden Tabelle 89 auch Selbstständigkeit ohne Gewerbeschein aufgeführt. Insbesondere für TranslationswissenschaftlerInnen (15%) und VeterinärmedizinerInnen (26%) ist diese Form relevant. Dienstverhältnisse, die zu den sog. atypischen Beschäfti-

gungsformen zählen, wie beispielsweise Freie Dienstverträge oder geringfügige Beschäftigung, spielen für die befragten AbsolventInnen nur eine untergeordnete Rolle. Zu dem doch recht hohen Anteil von Vollzeitbeschäftigten unter den Geschichte-AbsolventInnen soll an dieser Stelle nochmals auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im Schulwesen nach dem Lehramts-Diplomstudium hingewiesen werden.

Tabelle 89: derzeitiges Beschäftigungsverhältnis (Auswahl), in %

Studienrichtung	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
Vollzeit	61	85	86	56	49
Teilzeit	10	1	3	15	14
Selbstständig ohne Gewerbeschein	7	1	8	15	26

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

Ein weiterer Aspekt in der Phase des Berufseinstieges ist der Wechsel von ArbeitgeberInnen (bzw. AuftraggeberInnen bei Formen der Selbstständigkeit). Obwohl der Studienabschluss der Befragten zwischen zwei und fünf Jahren zurückliegt, hat jeweils rd. die Hälfte der AbsolventInnen von Geschichte und Veterinärmedizin noch nie den/die ArbeitgeberIn gewechselt. Bei Rechtswissenschaften haben 44% noch nie gewechselt, bei Humanmedizin und Translationswissenschaft 36% bzw. 30%. Zwischen 12% (Geschichte) und 39% (Humanmedizin) der Befragten haben einen Wechsel hinter sich. Häufigere Wechsel geben TranslationswissenschaftlerInnen und HistorikerInnen an.

Tabelle 90: Arbeitgeberwechsel seit dem Studienabschluss, in %

	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
nie	54	36	44	30	51
einmal	12	39	36	30	24
zweimal	18	15	14	15	20
drei- bis fünfmal	11	7	7	15	4
sechsmal und öfter	4	4	-	10	-

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

10.3 Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und Belastungen

Über alle Studienrichtungen hinweg zeigen sich die Befragten mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte liegen zwischen 72% bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93% bei Veterinärmedizin. Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70% (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92%.

Die besondere Situation der HumanmedizinerInnen (von denen etwas mehr als die Hälfte zum Befragungszeitpunkt den Turnus absolvierte) zeigt das vergleichsweise geringe Ausmaß der Zufriedenheit hinsichtlich Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Jeweils mehr als die Hälfte ist hier unzufrieden. Bei den anderen Studienrichtungen überwiegt die Zufriedenheit. Insbesondere HistorikerInnen und Jus-AbsolventInnen sind bezüglich der Vereinbarkeit zufrieden (jeweils 70%), hinsichtlich der Arbeitszeit besonders HistorikerInnen (78%), aber auch AbsolventInnen von Translationswissenschaft (70%) sowie Rechtswissenschaften (70%).

Letztere sind bezüglich des Einkommens (70%) sowie der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (72%) die mit teils großem Abstand zufriedensten unter den AbsolventInnen. Unzufrieden mit dem Einkommen sind AbsolventInnen von Translationswissenschaft und Veterinärmedizin. Erste sind gemeinsam mit HistorikerInnen die Unzufriedensten bezüglich der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Tabelle 91: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	81	77	84	72	93
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	78	41	69	70	62
mit ihrem Einkommen	63	62	70	46	52
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	41	56	72	40	58
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	65	59	61	55	75
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	70	46	70	69	57
mit der Arbeitsplatzsicherheit	44	64	67	46	66
mit den Arbeitsinhalten	89	70	92	75	92
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	85	92	80	33	89

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

Zu verschiedenen möglichen Belastungen in der Berufstätigkeit befragt, zeigt sich wiederum die spezielle Situation der HumanmedizinerInnen: 55% sind durch Zeitdruck belastet, 59% wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit und 65% aufgrund von Überstunden und langen Diensten. Gerade die beiden letzten Aspekte sind für diese AbsolventInnen besonders gravierend.

Für alle anderen AbsolventInnen ist besonders Zeitdruck ein Problem, von den VeterinärmedizinerInnen werden auch Überstunden und lange Dienste sowie unregelmäßiger Arbeitsanfall häufig genannt. Letztes ist auch ein relevanter Aspekt für AbsolventInnen von Translationswissenschaft.

Tabelle 92: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %

Aspekte der Belastung	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
durch Zeitdruck	40	55	51	52	42
durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	7	6	6	2	8
durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	13	25	16	15	18
durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und / oder Vorgesetzten	11	11	10	9	14
durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	31	35	21	38	43
wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	30	59	29	27	33
aufgrund von Überstunden und langen Diensten	24	65	28	21	39
(NUR HUMANMEDIZIN:) durch schwerkranke und/oder psychisch auffällige PatientInnen	-	14	-	-	-

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

10.4 Retrospektive Beurteilung

Ein Indiz für die Zufriedenheit mit dem gewählten Studium und der Situation als Absolventin ist die Aussage, bei neuerlicher Studienwahl nochmals dasselbe Studienfach zu wählen. Besonders auffällig ist hier die große Unzufriedenheit der AbsolventInnen von Translationswissenschaft: Lediglich 49% würden heute wieder dieses Studium ergreifen. Wesentlich besser schneiden hier die anderen Studienrichtungen ab, rd. drei Viertel der HistorikerInnen (75%) und HumanmedizinerInnen (73%) sowie 86% der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70% tun.

Detailliertere Einschätzungen zum abgeschlossenen Studium zeigt die nachfolgende Tabelle 93. Hier zeigt sich zunächst das geringe Ausmaß der einschlägigen Berufstätigkeit bei AbsolventInnen von Geschichte und Translationswissenschaft: Für nicht einmal 50% der Befragten sind hier Studienabschluss oder Studieninhalte Voraussetzungen für die derzeitige berufliche Tätigkeit.

Gute Aussichten hinsichtlich Beschäftigung oder Karriere sehen besonders Jus-AbsolventInnen und HumanmedizinerInnen, letztere sehen auch gute Karrieremöglichkeiten im Ausland. Dass sie aufgrund der gewählten Ausbildung sichere Arbeitsplätze haben, glauben immerhin noch 61% der RechtswissenschaftlerInnen und 45% der HumanmedizinerInnen. Wiederum fallen die anderen Studienrichtungen hier bei der Beurteilung zurück, nur noch 30% der VeterinärmedizinerInnen sind dieser Meinung, bei Geschichte und Translationswissenschaft sind es nur noch 18% bzw. 13%.

Dass sie durch ihr Studium einen gut bezahlten Beruf haben, bestätigen erneut am stärksten RechtswissenschaftlerInnen und HumanmedizinerInnen: Für 64% bzw. 57% der AbsolventInnen dieser beiden Studienrichtungen trifft dies sehr und ziemlich zu. Weit weniger zufrieden sind diesbezüglich die AbsolventInnen der anderen Studienrichtungen: Nur noch 34% der VeterinärmedizinerInnen bzw. 30% der HistorikerInnen stimmen hier zu. Bei Translationswissenschaft liegt der Wert nur noch bei 23%.

Nicht ganz bestätigt werden diese Aussagen durch die Antworten auf die Frage, ob sie ihr Studium StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden. Die stärkste Zustimmung liegt hier mit 70% erwartungsgemäß bei den Jus-AbsolventInnen. Mit großem Abstand folgen danach die Studienrichtungen Geschichte und Humanmedizin mit 47% bzw. 45%. Die jeweilige Einschätzung der eigenen beruflichen Situation wird offenbar durch andere Faktoren des Studiums relativiert. Am wenigsten empfehlenswert sehen AbsolventInnen von Translationswissenschaft ihre eigene Studienrichtung (23%).

Tabelle 93: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	Geschichte	Humanmedizin	Rechtswissenschaften	Translationswissenschaft	Veterinärmedizin
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	19	63	70	23	45
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	19	72	77	19	44
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	47	45	70	23	36
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	30	57	64	23	34
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	16	70	37	49	59
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	18	45	61	13	30
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	49	93	78	34	88
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	35	77	79	34	82

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

11 Literatur

Abele, E. Andrea (2003): Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich, in: Abele, E. Andrea / Hohner, Hans Uwe (Hg): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg.

Allmendinger, Jutta (2005) (Hg): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf, Hamburg.

Allmendinger, Jutta / Schreyer, Franziska (2005): Trotz allem gut – Zum Arbeitsmarkt von AkademikerInnen heute und morgen, in: Allmendinger, Jutta (2005) (Hg.), Seite 29-47.

AMS Österreich (2006) (Hg.): Kurzinformation Akademikerarbeitslosigkeit Ende März 2006, <http://www.ams.or.at/neu/2973.htm?parent=|3110|2973>.

AMS Österreich (2007) (Hg.): Kurzinformation Akademikerarbeitslosigkeit Ende März 2007, <http://www.ams.at/neu/2973.htm?parent=|1400|2973>.

AMS Österreich (Hg.) (2004a): Jobchancen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004b): Jobchancen Pädagogik, Psychologie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Politikwissenschaft, Sportwissenschaften und Leibeserziehung, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004c): Jobchancen Technik, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004d): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten, Zwischenbericht, MMO Media/ Market Observer, Wien.

AMS Österreich: Arbeitsmarkt und Bildung aktuell 2006, Wien, http://www.ams.or.at/neu/001_am_bildung0406.pdf.

AMS Österreich: Arbeitsmarkt und Bildung Jahr 2007, Wien, http://www.ams.or.at/neu/001_am_bildung2006.pdf.

Axmann, Ursula (2004): Berufsinformation Newsletter. Wien.

Badelt, Christoph (2006): Wie viel Studierende braucht Österreich? Wie viele AkademikerInnen braucht Österreich? Wien.

Barbara Zajic (2006): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2005, AMS info 79, Wien.

BMBWK (Hg.) (2006a): Universitätsbericht 2005, Band 1, Wien.

BMBWK (Hg.) (2006b): Universitätsbericht 2005, Band 2, Wien.

BMBWK (Hg.) (2006c): Statistisches Taschenbuch 2006, Wien.

BMBWK (o.J. a) (Hg.): Statistiken zur Akademikerbeschäftigung. Spezialauszählung der Volkszählungsdaten 1991 und 2001 des Instituts für Demographie, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/akademikerbeschaeftigung.xml>.

BMBWK (o.J. b) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen, Daten für 2000/01, 2001/02, 2002/03, 2003/04, 2004/05, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>.

Bundesministerium für Kultur, Unterricht und Wissenschaft (Hg.) (2002): Hochschulbericht, Band 1, Wien.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2007): Universitäten Hochschulen – Studium und Beruf 2007, Wien.

De Haan, Gerhard (1998): Schlüsselkompetenzen, Umweltsyndrome und Bildungsreform, in: Beyer, Axel / Wass von Czege, Andreas (Hg.): Fähig für die Zukunft, Hamburg.

Eikhoff, Volker / Nowak, Günter (2001): Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen, Endbericht, Wien.

Finder, Ruth (1997): Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. Unternehmensbefragung, Forschungszentrum W.A.S., Wien.

Freitag, Markus (2000): Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 29, Heft 3, Stuttgart, Seite 186-201.

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Stuttgart.

Fröhlich, Burkhard / Schulenburg, Sonja (Hg.) (2003): Architekturstudium- und dann? Berichte, Tipps, Ideen, Gütersloh.

Glaubitz, Uta (2006): Generation Praktikum. Mit den richtigen Einstiegsjobs zum Traumberuf, München.

Gregoritsch, Petra / Kalmar, Monika et. al. (2002): Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen, Berichtband 2 des Gesamtprojektes, Wien.

Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie (2007): DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hg.): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Berlin.

Guggenberger, Helmut / Kellermann, Paul / Sagmeister, Gunhild (2001): Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss, Klagenfurt.

Haug, Sonja / Kropp, Per (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig, Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr. 32, Leipzig.

Hofstätter, Maria (2000): Zur Entwicklung der Berufschancen von Hochschulabsolventen in der Privatwirtschaft, in: Schilling, M. (Hg.): Leben und Studieren im neuen Jahrtausend. Herausforderungen – Belastungen – Perspektiven, Wien, <http://www.studentenberatung.at/themen/studienwahl/hofstaetter.pdf>.

Hofstätter, Maria / Sturm, René (2004) (Hg.): Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für 2003, 3s Unternehmensberatung, Wien.

Holzinger, Elisabeth (2001): AMS (Hg.): Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS report 19, Wien.

Hoyer, Andrea / Ziegler, Judith (2002): Das Fachhochschul-Studium aus der Sicht der AbsolventInnen. Eine österreichweite Studie zur beruflichen Situation und Bewertung des Fachhochschul-Studiums. Wien.

Hruda, Hans (2002): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2001, AMS info 51, Wien.

Hruda, Hans (2003): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2002, AMS info 60, Wien.

Hruda, Hans (2004): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2003, AMS info 66, Wien.

Hruda, Hans (2005): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2004, AMS info 73, Wien.

Huber, Peter / Huemer, Ulrike / Kratena, Kurt / Mahringer, Helmut (2006): AMS (Hg.): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2010. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, Wien.

Kammer für Arbeiter und Angestellte / IFF Wien (Hg.) (2005): Verschlungene Wege. Von der Uni ins Berufsleben. Sammelband zur Tagung „Biografie & Berufsfeld“ am 24. und 25. November 2005, Wien.

Krenn, Manfred / Papouschek, Ulrike / Flecker, Jörg (2002): Personalpolitische Strategien im Informationstechnologie- Sektor und Vermittlungschancen nach Qualifizierungsmaßnahmen. Forschungsbericht des AMS Wien.

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

Lachnit, Katja (2005): Kaminkarrieren ade – Erfolgswege in einer vom Wandel geprägten Arbeitswelt, in: Allmendinger, Jutta (Hg.): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf, Hamburg, Seite 90-95.

Lachnit, Katja / Schulte, Stefanie (2005): Jung, diplomiert, zum Schnäppchenpreis – Akademiker im Abseits, in: Allmendinger, Jutta (Hg.): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf, Hamburg, Seite 103-107

Langeder, Martin (2005): Beruf: Jungjournalist. Empirische Studie über Berufseinsteiger bei Tageszeitungen in Österreich zu Berufswahl, Ausbildung, Einstieg, Berufsalltag und Zukunftsplänen, Diplomarbeit, Wien.

Lassnigg, Lorenz et. al. (2000): Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen, in: Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien.

Liessmann, Konrad Paul (2006): Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft, Wien.

Mair, Josef / Loidl-Keil, Rainer (2005): Analyse des Qualifikationsbedarfs in zehn ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinserten. Wien.

Mayrhofer, Wolfgang et.al. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in >neuen< Karrierefeldern, Zeitschrift für Personalforschung, 16. Jg., Heft 3, Mering, Seite 392-415.

Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7, Stuttgart, Seite 36-42.

Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Mitterauer, Lukas/ Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien.

MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) (2002): Der Stellenmarkt in Österreich 2001, Endbericht, Wien.

MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. Halbjahresbericht für das 1. Halbjahr 2004, Wien,
<http://bis.ams.or.at/forschungsnetzwerk/images/MMO2004HJ.pdf>

Mosberger, Brigitte / Salfinger, Brigitte / Ingrid Putz / Thomas Kreiml / Anna Schopf (2006): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Wien.

Mosberger, Brigitte / Steiner, Karin (2002): AMS (Hg.): Unternehmerisches Agieren oder flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, AMS report 32, Wien.

Nagel, Alexander (2005): Die österreichische Akademikerarbeitslosigkeit im Wandel. Empirische Veränderungen seit 1970: neue Konkurrenz- und damit Ausgangspositionen am Arbeitsmarkt sowie Perspektiven für die Zukunft, Diplomarbeit, Wien.

Netzwerk Wege ins Studium (2002): Zur Zukunft des Arbeitsmarktes. Was man über Prognosen und den richtigen Umgang damit wissen sollte, Nürnberg/Mannheim.

OECD (2003) (Hg.): Thematic Review on Adult Learning. Austria. Background Report, Autoren Peter Schlögl, Arthur Schneeberger

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2004) (Hg.): Studieninformation und -beratung. Repräsentative Beratung von StudienanfängerInnen an Wiener Universitäten und Fachhochschulen, Endbericht, Wien.

Pinter Walter (2005): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2009, Synthesis Forschung, Wien.

Pöllauer, Wolfgang (1998): Erkundung beruflicher Anwendungssituationen von Graduierten der Universität Klagenfurt, Projektbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Klagenfurt.

Salzburger Nachrichten: Startprobleme oder wie war das mit den 45 Versicherungsjahren? 22.09.2004.

Schaeper, Hilde / Briedis, Kolja (2004): Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform, Projektbericht. Hannover.

Schedler, Klaus / Wratzfeld, Christian (1996): Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (Hg.): Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich, Wien.

Schneeberger, Artur (2004): Hochschule und Arbeitsmarkt. Trendanalyse und internationaler Vergleich, ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 30, Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2005): Hochschulstatistik 2003/04, Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2006): Hochschulstatistik 2005/06, Wien.

Steiner, Karin / Mosberger, Brigitte / Leuprecht, Eva / Angermann, Andrea / Zdrahal-Urbaneck, Julia (2006): Praxishandbuch Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung, Wien.

Stolz, Matthias (2005): Generation Praktikum, in: Die Zeit, Nr. 14, http://zeus.zeit.de/text/2005/14/Titel_2fPraktikant_14.

Supper, Sylvia / Ghassemi, Somi / Paulinger, Gerhard / Reinprecht, Christoph (2005): Ergebnisse der Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, Wien.

Vizerektorat Lehre der Veterinärmedizinischen Universität Wien (2007): Jobchancen Studium – Veterinärmedizin. Reihe: Jobchancen Studium hrsg. von AMS Österreich/Abt. ABI und BMWF, 6. Aufl., Wien.

Wagner-Pinter, Michael et.al. (2005): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2009, Synthesis Forschung, Wien.

Wimmer, Petra (2000): Die ersten Fachhochschul-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt. Ergebnisse österreichweiter Erhebungen, Ibw-Schriftenreihe Nr. 118, Wien.

Zajic, Barbara (2006): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2005, AMS info 79, Wien.

Zepira – Universität & Praxis (2003): Karrierechancen für Juristen 2003 – Markt-gerechte Juristenausbildung, Wien,
http://www.univie.ac.at/zepira/2.Veranstaltungen/15.10.2003/Presstext_Zepira_OGM_10-2003_Endversion.doc.

Zucha, Vlasta (1999): Sozioökonomische Lage der literarischen Übersetzer in Österreich. Diplomarbeit, Universität Wien.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unselbstständige Beschäftigung in Berufen auf akademischem Niveau (Berufshauptgruppe 2), 2004 und 2010	18
Tabelle 2: Unselbstständige Beschäftigung in Berufen mit Leitungsfunktion (Berufshauptgruppe 1), 2004 und 2010	19
Tabelle 3: Berufsklasse der Erwerbstätigen, Volkszählung 2001	20
Tabelle 4: Stellung im Beruf, Volkszählung 2001	21
Tabelle 5: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahreswerte 2006	26
Tabelle 6: Vorgemerkte Arbeitslose mit „akademischer Ausbildung“	27
Tabelle 7: Offene Stellen für AkademikerInnen nach Bundesländern Mai 2007 (Bestand sofort verfügbarer offener Stellen zum Stichtag 1. 6. 2007)	37
Tabelle 8: Übersicht über Studienrichtungen, Universitäten und Verteilung nach Geschlecht:	55
Tabelle 9: Wohnsitz Bundesland	57
Tabelle 10: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	58
Tabelle 11: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	59
Tabelle 12: Praktika, in %	60
Tabelle 13: Studiennahe Beschäftigungen, in %	61
Tabelle 14: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	62
Tabelle 15: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	64
Tabelle 16: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	67
Tabelle 17: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	68
Tabelle 18: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss, n=74	69
Tabelle 19: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	71
Tabelle 20: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	71
Tabelle 21: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	74
Tabelle 22: Studienwahl heute, in %	74
Tabelle 23: Wohnsitz Bundesland	78
Tabelle 24: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	79
Tabelle 25: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	80
Tabelle 26: Praktika, in %	82
Tabelle 27: Studiennahe Beschäftigungen, in %	82
Tabelle 28: Turnus Allgemeinmedizin, in %, n=152	83
Tabelle 29: Turnus Facharzt/Fachärztin, in %, n=29	84
Tabelle 30: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	85
Tabelle 31: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %, n=99	86
Tabelle 32: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	89

Tabelle 33: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	90
Tabelle 34: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	93
Tabelle 35: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	93
Tabelle 36: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss	94
Tabelle 37: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	96
Tabelle 38: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	97
Tabelle 39: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	99
Tabelle 40: Studienwahl heute, in %	99
Tabelle 41: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	103
Tabelle 42: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	103
Tabelle 43: Anwartschaft auf Rechtsberufe, in %	105
Tabelle 44: Anstreben eines Rechtsberufes, in %	105
Tabelle 45: Praktika, in %	107
Tabelle 46: Studiennahe Beschäftigungen, in %	107
Tabelle 47: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	108
Tabelle 48: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	109
Tabelle 49: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	113
Tabelle 50: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	114
Tabelle 51: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss	114
Tabelle 52: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	116
Tabelle 53: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	117
Tabelle 54: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	119
Tabelle 55: Studienwahl heute, in %	119
Tabelle 56: Wohnsitz Bundesland	123
Tabelle 57: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	124
Tabelle 58: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	125
Tabelle 59: Praktika, in %	126
Tabelle 60: Studiennahe Beschäftigungen, in %	126
Tabelle 61: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	128
Tabelle 62: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	130
Tabelle 63: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	135
Tabelle 64: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	137
Tabelle 65: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss	137
Tabelle 66: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	139
Tabelle 67: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	140

Tabelle 68: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	141
Tabelle 69: Studienwahl heute, in %	141
Tabelle 70: Wohnsitz Bundesland	147
Tabelle 71: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	148
Tabelle 72: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	149
Tabelle 73: Praktika, in %	152
Tabelle 74: Studiennahe Beschäftigungen, in %	152
Tabelle 75: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	154
Tabelle 76: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	157
Tabelle 77: Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	162
Tabelle 78: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	163
Tabelle 79: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss	164
Tabelle 80: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	166
Tabelle 81: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	166
Tabelle 82: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	168
Tabelle 83: Studienwahl heute, in %	168
Tabelle 84: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, in %	174
Tabelle 85: Praktika während des Studiums, in %	175
Tabelle 86: Studiennahe Beschäftigungen während des Studiums, in %	175
Tabelle 87: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten, in %	177
Tabelle 88: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten, in %	179
Tabelle 89: derzeitiges Beschäftigungsverhältnis (Auswahl), in %	180
Tabelle 90: Arbeitgeberwechsel seit dem Studienabschluss, in %	181
Tabelle 91: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	182
Tabelle 92: Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen stark und ziemlich belastet, in %	183
Tabelle 93: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	185
Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Geschichte	197
Tabelle 95: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Humanmedizin	200
Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Rechtswissenschaften	202
Tabelle 97: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Translationswissenschaft	205
Tabelle 98: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Veterinärmedizin	207
Fortsetzung Tabelle 99: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Veterinärmedizin	208

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausgewählte Berufe, Volkszählung 2001	22
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung „Universität, Hochschule“ 2001-2006	27
Abbildung 3: AbsolventInnen (InländerInnen) Studienjahre 2000/01 bis 2004/05 (absolut)	31

14 Anhang

Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Geschichte

	absolut	in %
AHS-Lehrer	2	2,17
AHS-Lehrerin	4	4,35
AHS-Lehrerin, Angestellte auf Hochschule	1	1,09
AHS-Professor	1	1,09
AHS-Professorin	2	2,17
Angestellte	3	3,26
Angestellter beim Bundesministerium für Forschung	1	1,09
Arbeitslos	1	1,09
Archivar - Referent	1	1,09
Archivar	1	1,09
Archivarin	1	1,09
Assistent des Geschäftsführers	1	1,09
Ausbildung beim Bundesheer	1	1,09
Ausstellungsleiter	1	1,09
Berufsschullehrerin	1	1,09
BHS-Lehrer	2	2,17
BHS-Lehrerin	2	2,17
Diplomatische Assistentin	1	1,09
Dissertant	2	2,17
Dissertantin	1	1,09
Dissertation	1	1,09
Fachreferent	1	1,09
Forscherin/Forschungsprojekt	1	1,09
Guide Volkstheater	1	1,09
Historiker	1	1,09
Historikerin in einem Archiv	1	1,09
Historischer Forscher	1	1,09
Journalist	2	2,17
Journalistin	1	1,09
Kongressorganisation	1	1,09

Fortsetzung Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Geschichte

Lehrer	2	2,17
Lehrerin	8	8,70
Lehrerin Stadtschulrat	1	1,09
Lehrerin, Stadtschulrat	1	1,09
Lektorin	1	1,09
Lektorin in Schulbuchverlag	1	1,09
Lektorin, Deutsch als Fremdsprache	1	1,09
Masseur	1	1,09
Medizintechniker	1	1,09
Mitarbeiter bei Wirtschaftsforschung	1	1,09
Museumsführer	1	1,09
Museumspädagoge	1	1,09
Museumspädagogin	1	1,09
Personalberater	1	1,09
PR bei Österr. Lotterien	1	1,09
Pressesprecher im Verteidigungsministerium	1	1,09
Projektmanagementassistent	1	1,09
PS-Lehrerin	1	1,09
Rechtswesen	1	1,09
Redakteur-Aspirant	1	1,09
Referent	2	2,17
Sachbearbeiter	1	1,09
Tätigkeit im Strafvollzug	1	1,09
Teamleader AUA	1	1,09
Techniker	1	1,09
Trainerin AMS	1	1,09
Universitätsassistent	1	1,09
Vertragsbediensteter	1	1,09
Volksschullehrerin	1	1,09

Fortsetzung Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Geschichte

Wissenschaftler	1	1,09
Wissenschaftliche Archivarin	1	1,09
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Zeitgeschichte	1	1,09
Wissenschaftliche Sachbearbeiterin	1	1,09
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	1	1,09
k.A.	8	8,70
Total	92	100,00

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

Tabelle 95: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Humanmedizin

	absolut	in %
Anästhesist	1	0,7
Angestellter Arzt im Krankenhaus	1	0,7
Arzt in Weiterbildung	1	0,7
Ärztin für Allgemeinmedizin im Mutterschutz	1	0,7
Assistent zum Facharzt für Psychiatrie	1	0,7
Assistenzarzt	4	2,6
Assistenzarzt in Ausbildung zum Facharzt	1	0,7
Assistenzarzt in der Dermatologie	1	0,7
Assistenzarzt in Fachausbildung	1	0,7
Assistenzarzt zum Facharzt	1	0,7
Assistenzärztin	5	3,3
Assistenzärztin als Fachärztin für Unfallchirurgie	1	0,7
Assistenzärztin der Psychiatrie	1	0,7
Assistenzärztin für Orthopädie	1	0,7
Assistenzärztin Praxis	1	0,7
Ausbildung zum Assistenzarzt	1	0,7
Ausbildung zum Facharzt für Anästhesie	1	0,7
Ausbildung zum Facharzt für Urologie	1	0,7
Ausbildung zum Zahnarzt	1	0,7
Aushilfe in einer Schule	1	0,7
Biokybernetiker	1	0,7
Facharzt	4	2,6
Facharzt in Ausbildung	2	1,3
Facharzt in Ausbildung für Hygiene und Mikrobiologie	1	0,7
Facharztausbildung	3	2,0
Fachärztin	5	3,3
Fachärztin in Ausbildung	1	0,7
Freiwillige Sanitäterin	1	0,7
in einer Lehrpraxis bei einem Allgemeinmediziner	1	0,7
Karenz und Turnusärztin	2	1,3
Korrekturleserin beim Radiologen	1	0,7
Medizinischer Berater	1	0,7
Musiklehrer	1	0,7

Fortsetzung Tabelle 95: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Humanmedizin

noch im Turnusrad	1	0,7
Plastische Chirurgin	1	0,7
Praktische Ärztin	1	0,7
Praktischer Arzt	1	0,7
Projektleiterin	1	0,7
Projektmanager für klinische Studien	1	0,7
Sekundararzt	1	0,7
Sekundararzt in Ausbildung	2	1,3
Sekundärärztin	1	0,7
Sekundärärztin in Verlängerung	1	0,7
Stationsarzt	1	0,7
Stationsärztin	1	0,7
Turnus	1	0,7
Turnus zum Facharzt	3	2,0
Turnusarzt	28	18,4
Turnusärztin	40	26,3
Turnusärztin in Ausbildung	1	0,7
Turnusärztin in Karenz	5	3,3
Turnusärztin in Lehrpraxis	1	0,7
Vortragstätigkeit in Krankenpflegerschule	1	0,7
Werksvertragsbasis in Zahnarztpraxis	1	0,7
Wissenschaftliche Mitarbeiterin	2	1,3
Wissenschaftlicher Mitarbeiter in Ausbildung zum Facharzt	1	0,7
Zahnarzt	1	0,7
Zahnärztin bei BGKK	1	0,7
k.A.	2	1,3
Total	152	100,0

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

Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Rechtswissenschaften

	absolut	in %
Angestellte in einem Wirtschaftsbüro	1	0,8
Angestellte in Ministerium	1	0,8
Angestellter im Versicherungsbereich	1	0,8
Assistent Universität	2	1,6
Assistentin Sparkasse	1	0,8
Bankangestellte	2	1,6
Beamter	1	0,8
Bilanzbuchhalterin	1	0,8
Bundesbedienstete	1	0,8
Consulting	1	0,8
Designerin	1	0,8
Dissertation	1	0,8
Disziplinaranwalt Militär	1	0,8
Fachkraft	1	0,8
Fahrschulbesitzer	1	0,8
Firmenjurist	1	0,8
Gerichtsjahr	2	1,6
Geschäftsführer	2	1,6
im internationalen Personalbereich	1	0,8
Immobilienjurist	1	0,8
Immobilienkanzlei	1	0,8
Immobilienverwalter	1	0,8
in einer Rechstanwaltskanzlei	1	0,8
Jurist	1	0,8
Jurist im Finanzministerium	1	0,8
Jurist im Insolvenzrecht	1	0,8
Jurist in Rechtsabteilung des Unternehmens (Kunststofferzeugung)	1	0,8
Jurist/Versicherung	1	0,8
Juristin	1	0,8
Juristin im Ministerium	1	0,8
Juristin in der Rechtsabteilung	1	0,8
Juristische Referentin	1	0,8
Juristischer Mitarbeiter im Bundesasylsenat	1	0,8

Fortsetzung Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Rechtswissenschaften

Karenz	2	1,6
Konzipient beim Steuerberater	1	0,8
Konzipient	10	7,8
Konzipientin	5	3,9
Kulturjurist	1	0,8
Lehrerin	1	0,8
Lektorin	1	0,8
Medizinberaterin	1	0,8
Notariatsanwärter	1	0,8
Notariatsanwärtlerin	1	0,8
Notariatskandidat	2	1,6
Öffentlicher Dienst	1	0,8
Personalberaterin	1	0,8
Polizeijurist	1	0,8
Produktmanagement Gruppenleiter	1	0,8
Rechtsabteilung	1	0,8
Rechtsabteilung / IT Branche	1	0,8
Rechtsabteilung / Öffentlicher Dienst	1	0,8
Rechtsabteilung Angestellte (Brauerei)	1	0,8
Rechtsabteilung Flughafen Angestellter	1	0,8
Rechtsabteilung Marketing	1	0,8
Rechtsanwalt	6	4,7
Rechtsanwältin	1	0,8
Rechtsanwältin anwärtlerin	4	3,1
Rechtsanwaltsanwärter	4	3,1
Rechtsanwaltsanwärter / Konzipient	1	0,8
Rechtsanwaltsanwärtlerin	5	3,9
Rechtsberaterin	3	2,3
Rechtsberaterin im öffentlichen Dienst	1	0,8
Rechtspraktikant	1	0,8
Rechtsreferent	1	0,8

Fortsetzung Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Rechtswissenschaften

Richter	1	0,8
Richteramtsanwärter	2	1,6
Richteramtsanwärterin	5	3,9
Richteranwärterin	4	3,1
Richterin	1	0,8
Sozialreferent in einem Verein	1	0,8
Staatsanwältin	1	0,8
Staatsanwalt	2	1,6
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	1	0,8
Universitätsassistent	1	0,8
Versicherungsmakler	1	0,8
Vertragsbediensteter im Innenministerium	1	0,8
Wirtschaftsjurist	1	0,8
Wissenschaftliche Mitarbeiterin	1	0,8
Wissenschaftlicher Assistent an der WU	1	0,8
Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni	1	0,8
Zahnärztekammer	1	0,8
k.A.	2	1,6
Total	128	100,0

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

**Tabelle 97: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen
Translationswissenschaft**

	absolut	in %
Abteilungsleiterin	1	2,1
AHS-Lehrerin	1	2,1
Angestellte Amerikanische Botschaft	1	2,1
Angestellte in einem Callcenter in Barcelona	1	2,1
Angestellte in einer PR-Werbeagentur	1	2,1
Assistentin der Geschäftsführung	1	2,1
Auslandskorrespondentin	1	2,1
Betreuerin beim Informationsdienst im Schloß Schönbrunn	1	2,1
Büroangestellte	1	2,1
Dolmetscherin	1	2,1
Dolmetscherin und Übersetzerin	1	2,1
Dozentin	1	2,1
Englischtrainerin	1	2,1
Fachreferentin	1	2,1
Finanzdienstleistungsassistentin	1	2,1
Flugbegleiterin	1	2,1
Geschäftsführerin	1	2,1
Hotelgewerbe	1	2,1
Konferenz Dolmetscherin	1	2,1
Koordinatorin	1	2,1
Lektorin an Uni Wien	1	2,1
ÖH-Lektorin	1	2,1
Projektassistentin	1	2,1
Projektleiterin	1	2,1
Religionslehrerin	1	2,1
Sales Managerin	1	2,1
Sekretärin	1	2,1

Fortsetzung Tabelle 97: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Translationswissenschaft

Selbständige Übersetzerin	1	2,1
Technische Übersetzerin	1	2,1
Übersetzerin	12	25,0
Übersetzerin / Dolmetscherin	1	2,1
Übersetzerin / Sprachtrainerin	1	2,1
Übersetzerin Internationale Gesellschaft, Sitz Wien	1	2,1
Übersetzerin, Fremdsprachentrainerin	1	2,1
Universitätsassistentin	1	2,1
Verkaufsassistentin und Übersetzerin	1	2,1
Werbung	1	2,1
Total	48	100,0

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

**Tabelle 98: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen
Veterinärmedizin**

	absolut	in %
Assistentin der Chirurgie	1	1,1
Assistentin	2	2,3
Assistentin Tierarztpraxis	1	1,1
Assistenz Tierarzt	1	1,1
Assistentztierärztin	2	2,3
Bürohilfskraft	1	1,1
Energetikerin	1	1,1
Forschungsassistentin	2	2,3
Interne Tätigkeiten	1	1,1
Kellnerin	1	1,1
Klinikreferent	1	1,1
Klinikreferentin	1	1,1
leitende Angestellte in der Tierklinik	1	1,1
Medical Advisor	1	1,1
Organisation	1	1,1
Pharmabranche	2	2,3
Praktische Tierärztin	1	1,1
Projektassistentin	1	1,1
Projektmitarbeiterin an der Universität	1	1,1
Qualitätskontrolle Pharmaindustrie	1	1,1
selbständige Tierärztin	3	3,4
selbständiger praktischer Tierarzt	1	1,1
selbständiger Tierarzt	1	1,1
Spezialisierung an der Hochschule	1	1,1
Tätigkeit als Referent	1	1,1
Tätigkeit in der Forschung	1	1,1
Tätigkeit in der VetMed	2	2,3

Fortsetzung Tabelle 99: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Veterinärmedizin

Tierarzt	8	9,2
Tierarzt für Großtiere	1	1,1
Tierarzt für Großvieh	1	1,1
Tierärztin	22	25,3
Tierärztin für Großvieh	2	2,3
Tierärztin für Kleintiere	3	3,4
Tierärztin für Schweine	1	1,1
tierärztliche Arbeit	1	1,1
tierärztlicher Assistent	1	1,1
Tiertherapeut	1	1,1
Universitätsassistentin	1	1,1
Universitätsassistent	1	1,1
Vertragsbediensteter im Bereich Verwaltung, Tier-schutz	1	1,1
Veterinärmediziner	1	1,1
Veterinärmediziner in Tierarztpraxis	1	1,1
Veterinärmedizinerin	1	1,1
wissenschaftliche Mitarbeiterin	2	2,3
wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Privatbe-trieb	1	1,1
wissenschaftlicher Mitarbeiter	2	2,3
k.A.	1	1,1
Total	87	100,0

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

Leitfaden ExpertInnenbefragung

Allgemeine Einleitung: Das AMS Österreich hat die Forschungsinstitute SORA und abif mit einem Projekt zum Thema „Berufseinstieg und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft“ beauftragt. Ziel der Studie ist es, Probleme, Strategien und Zugangswege von AkademikerInnen in den Arbeitsmarkt zu untersuchen. Dazu führen wir insgesamt 25 Interviews mit ExpertInnen von Interessensvertretungen, Berufsorganisationen und mit Personalverantwortlichen von Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbereiche. Dazu möchten wir Ihnen einige Fragen stellen:

Berufliche Situation und Berufseinstieg von AkademikerInnen

- Wie sehen Sie die berufliche Situation bzw. die Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in Ihrem Bereich? (Welche Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche stehen für UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung [nur relevante Studien abfragen!] Humanmedizin, Rechtswissenschaft, ÜbersetzerIn/Dolmetsch, Geschichte und Veterinärmedizin zur Auswahl?)
- Wie gestaltet sich der Berufseinstieg? Wie lange wird circa gesucht? Herrschen berufsfremde Tätigkeiten vor?
- Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Probleme für UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung ... beim Berufseinstieg?
- Wie sehen die Beschäftigungsverhältnisse beim Berufseinstieg vorwiegend aus (d.h. überwiegen z.B. reguläre Angestelltenverhältnisse oder kurzfristige projektbezogene Werkverträge)? (Ev. auch nach Ausmaß der Arbeitszeit fragen!) Inwiefern verändern sich die Beschäftigungsverhältnisse im Laufe der Karriere?
- Wie sieht die übliche betriebliche Praxis der Rekrutierung von UniversitätsabsolventInnen (in Ihrem Bereich) aus? Was erhöht die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg? Welche Zusatzqualifikationen sind für [RechtswissenschaftlerInnen, etc.] besonders wichtig?
- Welche Unterschiede zwischen UniversitätsabsolventInnen und anderen AbsolventInnen (z.B. FH) gibt es beim Berufseinstieg? Welche Gemeinsamkeiten sind festzustellen? (Vor- und Nachteile der UniabsolventInnen gegenüber anderen AbsolventInnen.)
- Können Sie die Erwartungen der UniabsolventInnen an den Beruf einschätzen, inwiefern widersprechen diese Vorstellungen (aber auch die universitäre Ausbildung) der Realität?

Karriereverläufe, Einkommen und Aufstiegschancen

- Wodurch zeichnen sich typische Karrieren von UniversitätsabsolventInnen (in Ihrem Bereich) aus?
- Wodurch bzw. zu welchem Zeitpunkt kann von einer beruflichen Stabilisierung gesprochen werden?
- Mit welchem Verdienst können UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung [nur relevante Studien abfragen!] Humanmedizin, Rechtswissenschaft, ÜbersetzerIn/Dolmetsch (Translationswissenschaft), Geschichte und Veterinärmedizin rechnen?
- Welche Aufstiegschancen gibt es und wodurch können diese erhöht werden?

Trends der AkademikerInnenbeschäftigung und Vorschläge

- Welche zukünftigen Trends sind am Arbeitsmarkt von UniversitätsabsolventInnen zu erwarten? (Gegebenenfalls nachfragen: Berufseinstieg, Beschäftigungschancen, Karriereverläufe.)
- Welche Empfehlungen haben Sie für (junge) AkademikerInnen für einen erfolgreichen Berufseinstieg?
- Welchen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf sehen Sie hinsichtlich der AkademikerInnenbeschäftigung?