

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Individuelle Studien**

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ
1203 Wien, Treustraße 35–43

5. aktualisierte Auflage, November 2004

Text und Redaktion

Vizerektorat Lehre der Veterinärmedizinischen Universität Wien
1210 Wien, Veterinärplatz 1
Mag. Michaela Pirker

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ
Volker Eickhoff, René Sturm

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-170-1

Individuelle Studien

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Studieninformation	8
Teil B – Beruf und Beschäftigung	10
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	10
1.1 Generelle Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation	10
1.2 Erwartungen und Wirklichkeit	19
1.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	24
1.4 Unterstützung beim Berufseinstieg	28
2 Arbeitsmarkt und Individuelle Studien im Überblick	34
2.1 Einführung	34
2.2 Einige Beispiele für Individuelle Studien	34
2.3 Qualifikationsprofil	39
2.4 Berufsanforderungen	40
2.5 Beschäftigungsbereiche	41
3 Allgemeine AkademikerInnenbeschäftigung – AkademikerInnen in Wirtschaftsunternehmen	42
3.1 Berufseinstieg und Berufsverläufe	42
3.2 Beschäftigungssituation	44
3.3 Einkommenssituation	45
4 AkademikerInnen im öffentlichen Dienst	47
4.1 Beschäftigungssituation	47
4.2 Ausgewählte Monatseinkommen für den Öffentlichen Dienst	49
4.3 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen	51
5 Beschäftigung von AkademikerInnen mit Individuellen Studien	52
5.1 Berufseinstieg und Berufsverlauf	52
5.2 Beschäftigungssituation	53
5.3 Einkommenssituation	54
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	55
7 Informationsquellen	56
7.1 Beratungsstellen (nationale/internationale Infos)	56

7.2	Beratungsstellen für Individuelle Studien	58
7.3	Beispiele für interdisziplinäre Forschungsinstitutionen	59
8	Literatur	60
8.1	Allgemein	60
8.2	Interdisziplinäre Forschung und Lehre – Wissenschaftliches Arbeiten	62
8.3	Interdisziplinäre Fachzeitschriften	63
9	Universitäten im Internet	63
10	Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	63

Einleitung

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

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

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Hochschulberichte sowie die Hochschulplanungsprognosen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z.B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchführt.

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

Teil A – Studieninformation

Jeder Studieninteressierte ist berechtigt, ein Individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt. Dieses Individuelle Studium löst das »Individuelle Diplomstudium« ab, da durch die Erweiterung der Studienformen um Bakkalaureats- und Magisterstudien, die Bezeichnung eine Einschränkung nur auf die Form eines Diplomstudiums darstellen würde. Mit dem Individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgesehene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

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

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein Individuelles Studium nur aus fix eingerichteten Studien heraus zusammenstellen. Der Antrag auf Zulassung zu einem Individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für Studienangelegenheiten zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmässig zu genehmigen, wenn der Antrag einem facheinschlägigen Studium gleichwertig ist. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen. Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

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

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das Individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Bakkalaureats-/Magisterstudium bzw. Diplomstudium gleichwertig ist. Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das Individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Abschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für studienrechtliche Angelegenheiten zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: »Bakkalaurea« oder »Bakkalaureus« (Bakk.), »Magistra oder »Magister« (Mag.), oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – »Diplom-Ingenieurin« oder »Diplom-Ingenieur« (Dipl.-Ing.). Bei der Absolvierung von Bakkalaureats- und Magisterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Weitere Informationen

Wichtige Informationen zu den verschiedenen Aspekten des Studiums bzw. des Studierens (z.B. Arbeiten und Studieren, Wohnungsfragen, Sozialversicherung) sowie zu den einzelnen Studienrichtungen gibt auch die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH), die die bundesweite Vertretung der Studierenden darstellt; so z.B. in der Informationsbroschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule«.

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

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

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

Die Universitäten haben bereits alle Homepages eingerichtet, sodass meist auch Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität daraus ersichtlich sind. Meist werden auch die Studienpläne ins Internet gestellt. Wer über einen Internet-Zugang verfügt, kann sich damit auch ein Bild über die unterschiedlichen Präsentationen der einzelnen Universitäten verschaffen. Die Internetadressen aller österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste können am Ende dieser Broschüre nachgelesen werden.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren es österreichweit insgesamt 2.073 Studierende (davon fast 59% Frauen), die ein Individuelles Studium betreiben, davon haben 788 (davon 67% Frauen) in diesem Semester neu begonnen. Im Studienjahr 2002/2003 haben insgesamt 95 Studierende ein Individuelles Studium erfolgreich abgeschlossen, wobei der Frauenanteil hier bei knapp 37% lag.

Dazu kommen noch 110 Studierende eines Studiums irregulare (nach dem alten Studienrecht), bei denen der Frauenanteil 43% beträgt. Im Studienjahre 2002/2003 haben 41 Studierende (davon 53% Frauen) ein Studium irregulare abgeschlossen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Generelle Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation

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

Höhere Ausbildung allein ist jedoch keine Garantie mehr für einen sicheren und gut bezahlten Job und bedeutet auch nicht mehr eine gesicherte Karriere zu haben: »Veränderte Organisationsstrukturen in den Betrieben und Personalreduktionen im öffentlichen Dienst erschweren zusätzlich die Beurteilung der Beschäftigungsaussichten.«¹

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

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

Im folgenden soll ein kurzer Überblick über die Beschäftigungssituation und Arbeitsmarkttrends gegeben werden:³

1 UNI 2/2002, S. 36.

2 Arbeitsklimaindex: 3. Dezember 2003: Depression am Stellenmarkt; <http://arbeitsklima.at>

3 BMBWK (www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml) und AMS Österreich Qualifikationsbarometer

Geisteswissenschaften

Obwohl vor allem den GeisteswissenschaftlerInnen seit Jahren sich verschlechternde Möglichkeiten am Arbeitsmarkt prognostiziert werden⁴, ist die Arbeitslosigkeit derzeit (2004) unter den GeisteswissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen Studienrichtungen (z.B. Medizin oder Rechtswissenschaften) nach wie vor gering, was u.a. auf ihre steigende Flexibilität und den Erwerb von Berufserfahrung bereits während des Studiums zurückzuführen ist. Unter dem Sammelbegriff der geisteswissenschaftlichen Studien werden hier die Beschäftigungsmöglichkeiten für eine große Vielfalt von Studienrichtungen (verschiedene Kunst- und Kulturwissenschaften, Psychologie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaften, Philosophie, Geschichte, verschiedene Sprachstudien usw.) behandelt, die sich mit jeweils speziellen Aspekten des gesellschaftlichen oder kulturellen Lebens der Menschen beschäftigen.

Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen sogenannter »Orchideenfächer«. Mit einem steigenden Bedarf an ÜbersetzerInnen ist durch die EU-Erweiterung auch zu rechnen.

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

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

Rechtswissenschaften

Für die AbsolventInnen der Rechtswissenschaften stellte sich in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre eine verschärfte Arbeitsmarktlage dar. Hauptursachen dieser Entwicklung liegen in der restriktiven Personalaufnahmepolitik der öffentlichen Verwaltung sowie in der zunehmenden Sättigung der Nachfrage seitens der Privatwirtschaft.

Unter den Rechts- und WirtschaftswissenschaftlerInnen hat die Arbeitslosigkeit von 2002 bis 2003 besonders stark zugenommen. Insgesamt ist innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2007 in diesen beiden Berufsfeldern mit einer leichten Beschäftigungszu-

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

nahme zu rechnen. Allerdings werden sich zunehmend Aufgaben in »atypischen« Beschäftigungsverhältnissen ergeben.⁵

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Da das AbsolventInnenangebot weiter expandieren wird, sind Engpässe bei Beschäftigungsmöglichkeiten möglich, von denen Frauen etwas stärker betroffen sein können. Gegenwärtig ist auch davon auszugehen, dass ein steigender Anteil von StudienabgängerInnen die Berufskarriere in Positionen beginnt, welche unter den Einstiegspositionen früherer AbsolventInnen-Generationen liegen. Generell muss damit gerechnet werden, dass AbsolventInnen zunehmend an Stellen eingesetzt werden, für die in der Vergangenheit kein akademischer Abschluss erforderlich war (z.B. in Positionen von HAK-AbsolventInnen).

Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind für die verschiedenen Studienrichtungen sehr unterschiedlich. Es besteht z.B. einerseits Nachfrage nach AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik oder BetriebswirtInnen mit international orientierter Ausbildung und bestimmten Qualifikationen (z.B. E-Commerce), auf der anderen Seite sind die Bedingungen für AbsolventInnen eher theoretisch orientierter Studien (z.B. Volkswirtschaft, Soziologie) schwierig, vor allem dann, wenn keine Zusatzqualifikationen vorgewiesen werden.⁶

Naturwissenschaften und Medizin

In diesem Bereich hat sich ein Bedarf an einer neuen wissenschaftlichen Disziplin gezeigt, nämlich der der Bioinformatik. BioinformatikerInnen sind an der Schnittstelle zwischen der molekularen Biowissenschaft und den Informationswissenschaften – vor allem in der Forschung – im Bereich biowissenschaftlicher Experimente oder der Verwaltung großer Datenbanken.

Für MedizinerInnen mit entsprechendem Forschungsschwerpunkt (Medizinische Informatik, Medizintechnik, Biotechnik u.a.) bestehen, trotz Konkurrenz aus angrenzenden Disziplinen wie Pharmazie, gute Beschäftigungsaussichten, desgleichen für GenetikerInnen und MikrobiologInnen. ZoologInnen, PaläontologInnen, HumanbiologInnen und BotanikerInnen haben weniger gute Beschäftigungsaussichten.

Als eine der sichersten Zukunftsbranchen gilt die Gesundheitsbranche: »Die Dynamik in diesem Sektor nimmt zu: Schon im Jahresdurchschnitt 2001 lag die Zahl der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen mit 156.046 Personen um beachtliche 8.097 über dem Wert des Jahres 2000. Die Bevölkerungsentwicklung wird die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen massiv verstärken.«⁷

⁵ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

⁶ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

⁷ Gruber, Markus (Hg.): Career 2004, Wien, S. 15.

Durch den zunehmenden Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung, die damit steigenden Gesundheitsausgaben sowie einem Bedarf an Professionalisierung in diesem Bereich erfahren die Pflegeberufe eine »Akademisierung« (»Pflegerwissenschaften«). So sind gute Beschäftigungsaussichten auch für akademisch ausgebildetes Pflegepersonal zu erwarten. Zudem wird auch die Freizeitindustrie immer stärker vom Gesundheitsaspekt dominiert.

Insgesamt ist in den kommenden Jahren mit einer leichten Beschäftigungszunahme bei den NaturwissenschaftlerInnen zu rechnen. Weniger günstig sind die Beschäftigungsaussichten im Bereich der Grundlagenforschung, was vor allem auf die Sparmaßnahmen des öffentlichen Sektors zurückzuführen ist.

Biotechnik und Chemie

Die Biotechnikindustrie zählt weltweit zu den Wachstumsindustrien. In Österreich liegt diese Branche im internationalen Vergleich allerdings weit zurück. Eine wichtige Voraussetzung für die günstige Entwicklung der biotechnischen Industrie bildet die rasche Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in kommerzielle Produkte.

Entwicklungshindernissen der biotechnologischen Industrie am Standort Österreich (z.B. eingeschränkte Forschungstätigkeit) wird durch gezielte Fördermaßnahmen der öffentlichen Hand entgegengewirkt. Wenn diese Maßnahmen rasch greifen, ist innerhalb der kommenden Jahre mit einer merklichen Beschäftigungszunahme zu rechnen.

Für die heimische Umwelttechnikindustrie eröffnet sich mit der EU-Osterweiterung ein äußerst wichtiger Markt (z.B. für Anlagen zur Abwasserreinigung, erneuerbare Energieträger) mit einem enormen Investitionsbedarf in den nächsten Jahren, wodurch sich ein positiver Beschäftigungsimpuls ergibt.

Durch die rasanten technologischen Entwicklungen im Bereich der Biotechnologie (z.B. Entschlüsselung des menschlichen Genoms) haben sehr spezielle Kenntnisse an Bedeutung gewonnen, etwa aus dem Bereich der Nanotechnologie (Veränderung von Materie im atomaren Maßstab).

Maschinenbau, Elektro und Elektronik

Arbeitsmarktbedarf im Bereich der technischen Forschung und Entwicklung ergibt sich etwa durch die Notwendigkeit ökologischer Fortschritte und aufgrund ökonomischer Faktoren (z.B. Ressourceneinsparung, Recycling), durch Sicherheitsanforderungen (z.B. Fahrzeugtechnik) und im Rahmen der Weiterentwicklung von Produktionsabläufen, Werkstoffen und Produkten (z.B. Automatisierungs- und Produktionstechnik). Hohes Innovationspotential besteht in der Weiterentwicklung von Werkstoffen und Materialien (z.B. kombinierter Einsatz von Metall und Kunststoff).

Inzwischen verlegt ein Teil österreichischer Unternehmen der Elektro-/Elektronikbranche auch höherqualitative Entwicklungen ins Ausland, insbesondere nach Osteuropa, um die Entwicklungskosten zu senken. Zudem ist durch den Konjunkturereinbruch die

Beschäftigung in der Sachgütererzeugung von 2001 bis 2002 stark zurückgegangen. Für hoch qualifizierte TechnikerInnen kann allerdings in den kommenden Jahren mit einer Zunahme der Beschäftigung gerechnet werden.

Bauwesen und Architektur

Die Baubranche ist geprägt durch einen sehr hohen Anteil an MitarbeiterInnen mit geringem Ausbildungsniveau. Von dem wirtschaftlichen Konjunkturerückgang waren jedoch die Beschäftigten aller Ausbildungsniveaus betroffen. So hat auch die Arbeitslosigkeit der AkademikerInnen in diesem Bereich von 2002 im Vergleich zum Jahr davor um etwa 28% zugenommen.

Durch den steigenden Kostendruck, dem die Bauwirtschaft ausgesetzt ist, gewinnen Rentabilitätskriterien auch weiterhin an Bedeutung. Günstigere Arbeitsmarktchancen haben im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen daher GeneralistInnen, die mit allen Projektphasen, von der Planung über die Bauvorbereitung bis hin zur Bauausführung, vertraut sind. Dies hat allerdings zur Folge, dass die AkademikerInnen in diesem Berufsfeld zunehmend zueinander in Konkurrenz treten. Derzeit (2005) ist eine nachhaltige Erholung der Branche noch nicht abzusehen. Für den Raum Ostösterreich wird mittelfristig im Bauwesen insgesamt (inkl. AkademikerInnen) – für den Zeitraum 2001 bis 2007 – mit einem Stellenabbau von etwa 9.000 Personen gerechnet.

Neue Qualifikationsanforderungen ergeben sich in diesem Berufsfeld durch die Notwendigkeit, über Kenntnisse neuer Technologien (z.B. aus dem Bereich der Energietechnik) und neuer Produkte (z.B. neue Wärmeschutzverglasungen) zu verfügen. Weiters ist es erforderlich, stets neue rechtliche Auflagen, Normen und Standards (v.a. zu Ökologie, Sicherheit, Qualität) bei der Bauplanung und -ausführung zu berücksichtigen.

Auswirkungen auf das Studienverhalten

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

Die Studienzeit ist daher zunehmend eine Zeit der Unsicherheit, die viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken möchten. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen ist für viele Studierende eine Möglichkeit überhaupt die

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

notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens werden diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren versucht, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

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

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

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. So ergab z.B. eine Untersuchung unter AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik, dass nur jede/r Fünfte das Studium annähernd zeitgerecht (unter 10 Semester) beendet, rund 40% hingegen bis zu 14 Semester, ein Viertel bis zu 18 Semester und 17% über 9 Jahre für ihren Abschluss benötigen, was teilweise durch den großen Anteil von berufstätigen Studierenden erklärt werden kann.⁹

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

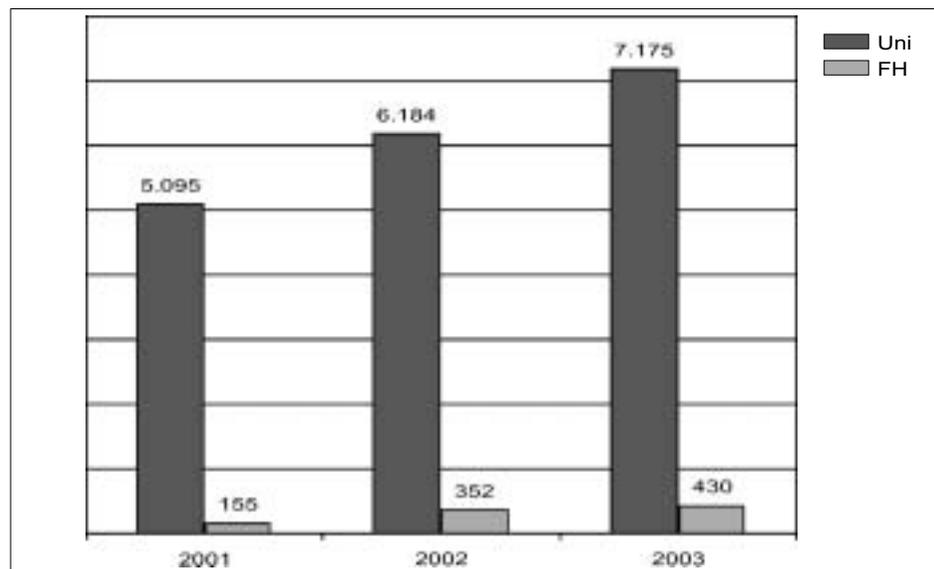
Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung, etc.), trotzdem ist die registrierte Akademikerarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator:¹⁰

9 Vgl. Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften.

10 Vgl. UNI 2/2002, S. 36

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



Quelle/Grafik: AMS Österreich

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003 waren 6.978 AkademikerInnen (2,9%) arbeitslos, im Oktober 2003 waren sogar über 7.400 AkademikerInnen arbeitslos gemeldet. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf, im Vergleich zum Vorjahr (2,6%) ist der Anstieg um 0,3% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.¹¹ Betroffen sind laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS alle Studienrichtungen sowie Berufsgruppen, insbesondere aber JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen.

¹¹ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

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

Studienrichtung	Anzahl vorgemerakter Arbeitsloser	Männer	Frauen	Veränderung gegenüber Vorjahr, in %
Rechtswissenschaften	852	471	381	15,3%
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	1.569	969	600	25,9%
Medizin	495	207	288	20,4%
Naturwissenschaften	918	420	498	k.A.
Philosophisch-humanwiss. Studien	670	229	441	k.A.
Historisch-kulturkundliche Studien	456	178	278	k.A.
Philologisch-kulturkundliche Studien	410	91	319	k.A.
Lehramtsstudien	350	117	233	2,0%
Architektur	409	260	149	k.A.
Technik	584	499	85	k.A.
Bodenkultur	201	130	71	27,2%

Quelle: AMS Österreich

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

Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft: »Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger AbsolventInnen 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 Karriere-

taktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«¹²

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

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

Atypische Beschäftigung und Prekarität

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.¹³

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden, obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhän-

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

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

gigkeit besteht:¹⁴ Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist; in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.¹⁵

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.¹⁶

1.2 Erwartungen und Wirklichkeit

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen¹⁷ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach

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

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

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

17 Vgl. ebenda S. 112ff.

höchst selten.¹⁸ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.¹⁹ Aus dem Hochschulbericht 2002 geht aber hervor, dass der Frauenanteil vor allem in geistes- und naturwissenschaftlichen Studien deutlich höher ist, als erwartet. Bei philosophisch-humanwissenschaftlichen Studien war im Studienjahr 2001/2002 der Frauenanteil bei 76,9%, bei Übersetzer- und Dolmetscherausbildungen sogar bei 86,2%. Ebenso Frauendominiert zeigen sich philologisch-kulturkundliche Studien (83,4%), Pharmazie (83,7%) und Veterinärmedizin (79,4%). Eine deutliche Männerdomäne weisen noch immer technische Studien auf, wobei der Männeranteil insgesamt bei 81,2% liegt. Dabei beläuft sich der männliche Anteil der Studierenden im Bauingenieurwesen, in Architektur und Raumplanung bei 67,3%, bei Elektrotechnik bei 96,4% und Maschinenbau bei 96,8%.²⁰

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.²¹ 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.²² Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entspre-

chend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden.²³

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie²⁴ ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventInnen) dieser Tatsache bewusst sind aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

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

Der Übergang zwischen Studium und Beruf ist wie bereits erwähnt auch für Uni-AbsolventInnen schwieriger geworden und für viele durch folgende Momente charakterisiert:

- Notwendigkeit von intensiverem Suchverhalten und Anstieg der Zahl von erfolglosen Bewerbungen; längere unfreiwillige Wartezeiten vor Beschäftigungsantritt;
- Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (»Neue Selbständigkeit«) bei wechselnden Auftraggebern;
- Destabilisierung der Eintrittspositionen in Form von befristeten Dienstverhältnissen (vermehrt auch Teilzeitarbeit) oder unterdurchschnittlich entlohnten längeren Probezeiten;

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

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

20 Vgl. BMBWK (Hg.): Hochschulbericht 2002.

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

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

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

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

- ausbildungsfremde oder tlw. ausbildungsinadäquate berufliche Tätigkeiten.²⁵

Ingesamt scheint aber ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium 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.²⁶

Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: »Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden ›qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden.«²⁷

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.²⁸

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genutzt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«²⁹ Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunter-

schied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: »Ihre Quote [Anm.: die der Frauen] unter den Vertragsassistent/inn/en betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. Der Frauenanteil unter den Habilitierten unterliegt aufgrund der kleinen Absolutzahlen erfahrungsgemäß deutlichen Schwankungen. Insgesamt ist seit 1995 eine Steigerung von 12,4% auf 19,0% im Wintersemester 2001 festzustellen. (...) Die Kategorie der ProfessorInnen umfasst UniversitätsprofessorInnen nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche UniversitätsprofessorInnen. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«³⁰

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25–29 Jahre beträgt das Einkommen minus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30–39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«³¹ 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.³²

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

25 www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml – Universitätsstudien-Berufsinformation.

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

27 DieStandard.at/Bildung & Karriere, 22.4.2004.

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

29 Eveline Wollner, Tom Schmid, Karin Steiner: Geschlechtsspezifische Disparitäten. 2002, S. 22.

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

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

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

Wissenschaftlerinnen beträgt 368.800 Schilling [Anm.: 26.802 Euro] und liegt somit um 33% unter dem Einkommen der männlichen Kollegen in dieser Berufsgruppe.«³³

Im Frauen-Business-Mentoring Projekt des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sind alle Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business Mentoring Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Nähere Informationen: www.bmgf.gv.at oder www.frauenmentoring.net

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

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen: 1010 Wien, Judenplatz 6, Tel.: 01/532 02 44, 532 02 45

0800/20 61 19 (Ortstarif aus ganz Österreich), E-Mail: gaw@bmsg.gv.at. Zudem gibt es Regionalbüros in Innsbruck (E-Mail: ibk.gaw@bmsg.gv.at), Graz (E-Mail: graz.gaw@bmsg.gv.at) und Klagenfurt (E-Mail: klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at).

1.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in sieht laut AMS folgendermaßen aus: Gesucht werden Personen um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung haben. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.³⁴

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist aber das Unvermögen die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerber

erfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, so wie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen).

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Mitarbeiterführung, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet.

Vor allem GeisteswissenschaftlerInnen, deren Ausbildung nicht sehr wirtschaftlich und technisch orientiert ist, müssen noch mehr als andere Studierende mit der Entwicklung der Informationstechnologien Schritt halten. Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken und neuen Medien (z.B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, zudem Know-how im Bereich Akquisition und Fundraising zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Geringe Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen: »Zukunft haben Kompetenzprofile, die Fachkompetenzen und Wirtschafts-Know-how integrieren.«³⁵ Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Innerhalb des Qualifikationsprofils von MedizinerInnen z.B. erhöhen die Weiterbildung und der Einsatz neuer Technologien (z.B. medizinische Eingriffe mit Hilfe spezieller Roboter) die Bedeutung medizintechnischer Kenntnisse. Auch der Einsatz von Telemedizin (medizinische Diagnostik, Behandlung und Archivierung medizinischer Daten per Internet) und die Vernetzung von Gesundheitseinrichtungen macht entsprechende Qualifikationen erforderlich (Umgang mit Datenbanken und elektronischen Informationsnetzen). Qualifikationsbedarf ergibt sich weiters im Hinblick auf medizinisches Qualitätsmanagement, kombiniert mit Aspekten des Controllings.³⁶

³³ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien, 2002, S. 61.

³⁴ Vgl. DER STANDARD, 18./19. September 1999.

³⁵ Interview mit einer Personalverantwortlichen.

³⁶ Quelle: Homepage des AMS Österreich: AMS-Qualifikations-Barometer.

Neue Qualifikationsanforderungen ergeben sich auch zum Beispiel in den Berufsfeldern Bauwesen und Architektur durch die Notwendigkeit, über Kenntnisse neuer Technologien (z.B. aus dem Bereich der Energietechnik) und neuer Produkte (z.B. neue Wärmeschutzverglasungen) zu verfügen. Weiters ist es erforderlich, stets neue rechtliche Auflagen, Normen und Standards (v.a. zu Ökologie, Sicherheit, Qualität) bei der Bauplanung und -ausführung zu berücksichtigen. Daneben gewinnen Rentabilitätskriterien und damit Kenntnisse in Kalkulation sowie Projektplanung und Projektmanagement an Bedeutung. Um den wachsenden Funktions- und Qualitätsanforderungen an Bauprojekte entsprechen zu können, ist die Fähigkeit zu interdisziplinärer Zusammenarbeit gefragt. Im Vermessungswesen werden Kenntnisse in der Anwendung moderner Technologien wie GPS – Global Positioning System (Vermessung mittels Satelliten) – oder Kommunale Informationssysteme (KIS) immer wichtiger. Beschäftigte im Bereich Raumplanung benötigen künftig mehr Kenntnisse aus den Bereichen Soziologie, Demographie, EDV, CAD sowie vermehrt Kommunikationsfähigkeit. Im Bereich der Architektur wird der maßstabsgetreue Modellbau der geplanten Projekte zunehmend durch die 3D-Visualisierung abgelöst.³⁷

Lernbereitschaft und Lernfähigkeit gelten last but not least in allen Berufsfeldern der Wissensgesellschaft als wichtige Kompetenz.

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

Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genutzt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern. Die Vorteile des Networking sind Zugang zu wichtigen Informationen, Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik, Erweiterung des fachlichen Horizonts, Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen, Erhöhung der Karrierechancen und mögliche Jobangebote.

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

Beim Netzwerken zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute Sie kennen, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen An-

³⁷ Quelle: AMS Österreich, AMS-Qualifikations-Barometer.

sprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte aber nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

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

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

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

Mentoring

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

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

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

Der/die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefi-

nition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d.h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

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

1.4 Unterstützung beim Berufseinstieg

Placement and Career Services

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

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur: www.zbp.boku.ac.at
- Büro für Studierende und Arbeitswelt an der Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at/jobservice
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: www.jku.at/stuberuf

- Career Center der Universität Wien: www.unitrain.at
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz: www.jas-graz.at
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: <http://info.uibk.ac.at/c/cb/cb19>
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ZEPRA am Juridicum Wien: www.univie.ac.at/zepra

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

Studien- und Berufsinformationsmessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationsmessen für SchülerInnen, MaturantInnen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren. Die BeST findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d.h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeST parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als »BeST International« firmiert. Diese Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Nähere Informationen: www.bestinfo.at

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

Jedes Sommersemester veranstaltet das Zentrum für Berufsplanung der BOKU den BOKU- Karrieretag. Die Veranstaltung bietet bei freiem Eintritt den Besuch der Informationsstände in der Aula, Firmenpräsentationen im Vortragsraum und das Seminar »Richtig bewerben« an. Vertreten sind Unternehmen/Institutionen u.a. der Öffentlichen Verwal-

tung, Bauwesen, Umwelttechnik, Forstverwaltung, Holzindustrie, Agrarindustrie, Nahrungsmittelindustrie, Biotechnologie und Entwicklungshilfe.

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

Möglichkeiten der Jobsuche

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).³⁸

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

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

³⁸ Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 273ff.

Kommt es zu einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es »(...) laut Studien zu 60% bis 70% auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25% ist die Leistungsmotivation und zu 10% bis 15% die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«³⁹

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

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

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

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm
- Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10

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

Ein weiteres diesbezügliches Unterstützungsangebot des AMS ist die Praxismappe für die Arbeitsuche (www.ams.or.at/neu/praxismappe2002.pdf), welche in mehreren Ab-

³⁹ NOEO 02/2003, S. 21.

schnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche bietet: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind, 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen. Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.⁴⁰

Selbständigkeit

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.⁴¹

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

40 Vgl. ebenda S. 285.

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

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

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

Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufoanforderungen und Weiterbildung

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

Berufsinfovideos YOUR JOB	Informationen über Jobs mit Zukunft geben die neuen Berufsinfovideos YOUR JOB, die in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich sind oder im Internet unter http://ams.filmservice.at bestellt werden können. Einige Videos sind auch im Internet abrufbar.
Weiterbildungs Datenbank www.ams.or.at/neu/1761.htm	Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet eine umfassende Datenbank sowohl der Weiterbildungsinstitutionen als auch deren Weiterbildungsveranstaltungen.

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

2 Arbeitsmarkt und Individuelle Studien im Überblick

2.1 Einführung

Im Zuge der Einführung des neuen Universitäts-Studiengesetzes (UniStG) am 1. August 1997 wurde das ehemalige »Studium irregulare« in das »Individuelle Diplomstudium« umbenannt; die nunmehrige Bezeichnung lautet »Individuelles Studium«. Bei der Erstellung der Broschüre wurde u.a. auf die Erfahrungen von AbsolventInnen der vormaligen Studia irregularia und Individuellen Diplomstudien zurückgegriffen, da das alte und das neue Konzept für die Durchführung von Individuellen Studien relativ ähnlich sind. Eine Neuerung bei der Antragstellung ist das Erfordernis, ein Qualifikationsprofil zu erstellen, das mit dem Studium erreicht werden soll. Die berufs- und studienspezifischen Informationen zu den einzelnen Studienrichtungen, aus deren jeweiligen Fächern ein Individuelles Studium zusammengestellt werden kann, können in den entsprechenden Informationsbroschüren des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) oder der Österreichischen HochschülerInnen-schaft (ÖH) nachgelesen werden (siehe die Kapitel Informationsquellen und Literatur in dieser Broschüre bzw. das hintere Umschlagblatt). Die Besonderheiten der Individuellen Studien werden in dieser Broschüre behandelt.

2.2 Einige Beispiele für Individuelle Studien

Individuelle Studien können auf das Engagement von einzelnen Studierenden, ProfessorInnen oder auf die Interessen von Gruppierungen zurückgehen, die neueste Trends oder

interdisziplinäre Problemstellungen auch im Ausbildungsbereich berücksichtigt sehen wollen.

Neben Individuellen Studien, wie zum Beispiel »Politikberatung«, »Medizinische Informatik«, »Ethnomedizin«, »Internationale Sozial- und Entwicklungspolitik«, »System- und Chaosforschung«, »Kunst, Gesellschaft und öffentlicher Raum« oder »Interkulturelle Wissenschaftstheorie und Anthropologische Bewußtseinsforschung«, gibt es auch bestimmte Individuelle Studien, die in ähnlicher Form bereits vielen Studierenden bewilligt wurden, wie zum Beispiel Pferdewissenschaften oder Biomedizin&Biotechnologie an der Veterinärmedizinischen Universität.

An der Universität Wien gibt es bereits 5 institutionalisierte Individuelle Studien, die man nach einem schon fertig zusammengestellten und genehmigten Studienplan studieren kann; d.h., dass es einen ausgearbeiteten Studienplan gibt, und der/die Studierende die Anforderungen nicht mehr selbst suchen muss. Diese Individuellen Studien sind:

- IS Internationale Entwicklung www.univie.ac.at/intentwicklung
- IS Keltologie www.univie.ac.at/keltologie
- IS Numismatik www.univie.ac.at/numismatik
- IS Pflegewissenschaften www.pflegewissenschaften.ac.at
- IS Vergleichende Religionswissenschaft www.univie.ac.at/religionswissenschaft

Im folgenden sollen ausgewählte Individuelle Studien, die bereits tlw. in reguläre Bakkalaureats- und Magisterstudien umgewandelt wurden, kurz vorgestellt werden:⁴²

Internationale Entwicklung

Ein verantwortlicher Professor meint zu diesem Individuellen Studium: »Noch ist die Zukunft des Projekts genau so ungewiss wie jene der Universität insgesamt, muss doch im Laufe dieses Jahres das Universitätsgesetz 2002 mit Autonomie und vielem mehr umgesetzt werden (...) die Gemeinschaft der Lehrenden und Studierenden wird sich aber auf allen Fronten weiter für die Einrichtung eines Instituts und die Umwandlung des Individuellen Studiums in ein (Regel-)Diplomstudium einsetzen!«

Die AbsolventInnen des Studiums der internationalen Entwicklung beherrschen sowohl das Grundwissen über Geschichte, Organisation und Konzeption der Internationalen Entwicklung und historisch-geographische Strukturen, als auch das konkrete Anwendungswissen im Bereich der Internationalen Entwicklung. Über dieses inhaltliche und technische Wissen hinaus, haben sie aufgrund der Qualifikationen im freien Wahlfach eine jeweils selbst bestimmte Kompetenz in einem natur- oder sozialwissenschaftlichen Bereich, im internationalen Recht, in der Ökonomie oder im Bereich Kommunikation und

⁴² Über den genauen Stand allfälliger Umwandlungen von Individuellen Studien in reguläre Bakkalaureats- und Magisterstudien erteilen die Studieneinrichtungseinrichtungen und Homepages der jeweiligen Universitäten.

Organisation. Die AbsolventInnen des Studiums verfügen über breite und scharfe Analysefähigkeiten. Ebenso beherrschen sie zwei Fremdsprachen (Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch, oder Italienisch). Thematisiert werden u.a. Ursache und Wesen der Phänomene »Entwicklung« und »Unterentwicklung«, Entwicklungstheorien und -strategien, die Beziehungen zwischen »Nord« und »Süd« und ihre Geschichte sowie die Praxis der Entwicklungszusammenarbeit.

Keltologie

Die Absolventinnen und Absolventen des Studiums Keltologie sind in der Lage, fachlich fundierte Urteile über die Kultur der keltischen Völker vom Altertum bis zur Neuzeit ganz allgemein sowie über die keltischen Sprachen, Literaturen, Vorgeschichte und Geschichte im speziellen abzugeben und beherrschen zumindest eine der keltischen Sprachen (Bretonisch, Irisch-Gälisch, Schottisch-Gälisch, Walisisch) aktiv und passiv. Ihnen kommt eine wichtige Rolle als VermittlerInnen vor allem auch in der Erwachsenenbildung zu, insofern als sie das starke Interesse breiter Kreise am Keltentum durch solide Kenntnisse der keltischen Kultur in wissenschaftlich zuverlässiger Weise aneignen.

Pflegewissenschaften

Ein weiteres Beispiel für die erfolgreiche Einführung ist das seit Wintersemester 1999/2000 an der Universität Wien angebotene Individuelle Studium »Pflegewissenschaft«. Die zukünftigen Tätigkeitsbereiche werden folgendermaßen beschrieben: »AbsolventInnen des Studiums Pflegewissenschaft sind in der Lage, pflegewissenschaftliche Kenntnisse in Expertenfunktionen und Leitungsfunktionen in den Praxisfeldern der Gesundheits- und Krankenpflege umzusetzen. Sie können in Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, in Weiterbildungsinstitutionen und Hochschullehrgängen spezielle Kenntnisse in methodisch umfassender Form vermitteln, wodurch ihnen eine wichtige Rolle in der Aus- und Weiterbildung der Gesundheits- und Krankenpflege zukommt. Die in Österreich erst entstehende Pflegeforschung können sie durch Studien und Forschungsprojekte der Pflegepraxis und der Verbesserung der Patientenversorgung, durch Studien über Berufsentwicklung und Geschichte der Pflege usw. bereichern und zur Entwicklung der wissenschaftlichen Disziplin Pflege beitragen.«⁴³

Umwelttechnik

Im Unterschied zu den bereits institutionalisierten Individuellen Studien handelt es sich beim Individuellen Studium »Umwelttechnik mit vier möglichen Vertiefungsrichtungen«⁴⁴

43 www.wien.gv.at/kav/krankpf/indi.htm; detaillierte Informationen auch auf www.pflegewissenschaft.ac.at (siehe Adressenteil – Beratungsstellen für Individuelle Studien: Forschungsinstitut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung der Johannes Kepler-Universität Linz, Abteilung Pflegeforschung).

44 Siehe auch Adressenteil (Beratungsstellen für Individuelle Studien).

an der Universität für Bodenkultur in Wien um eine Zusammenfassung bisheriger Individueller Diplomstudienpläne durch die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH), um den Studierenden das Antragsverfahren zu erleichtern. Von den ÖH-VertreterInnen wird jedoch eine Umwandlung des Studiums in ein reguläres Studium als nicht zielführend erachtet, da es sich bei der Umwelttechnik um einen so dynamischen Bereich handelt, dass ein normierter Studienplan bei seiner Einführung schon veraltet wäre. Dem kann nur die viel flexiblere individuelle Gestaltung der Studienpläne durch die Studierenden gerecht werden.

Geoinformation

Das Individuelle Studium »Geoinformation« kann an der Technischen Universität Wien studiert werden, welches dem stark wachsenden Bedarf an SpezialistInnen zur Erstellung von neuen Informationsprodukten (Schnittstelle: Geographie, Raumplanung, Kartographie, Vermessungswesen, Verkehrswesen, Informatik, Datenbanken) Rechnung tragen soll.⁴⁵ Das Studium der Geoinformation konzentriert sich auf theoretische, organisatorische und wirtschaftliche Aspekte von Geoinformationssystemen. Wichtige Aufgaben für DiplomingenieurInnen bieten sich in der Logistik, in den »location-based services, im Geomarketing und natürlich überall, wo räumliche Steuerungsprozesse notwendig sind, wie z.B. im Notfall und Katastrophenschutz. Ausgebildete IngenieurInnen werden gesucht für Entwicklungs- und Forschungsabteilungen und großer Firmen, für Planungsaufgaben in Planungsbüros oder in der öffentlichen Verwaltung (Landesplanung, Verkehrsplanung ...), Consulting für öffentliche Dienstleister, Gemeinden und Länder, Gründung eigener Hi-Tech-Firmen im neuen Markt der Geoinformation, und für die Forschung und Lehre an den Universitäten.

Biomedizinische Technik

Das Studium soll eine wissenschaftlich geprägte Ausbildung vermitteln, die Theorie, Fachwissen und praktische Kenntnisse der biomedizinischen Technik einschließt. Im Gesundheitswesen und in der Medizin besteht zur Zeit ein immenser Bedarf an gut ausgebildeten WissenschaftlerInnen und Fachkräften für die Betreuung der umfassenden und vielseitigen biomedizinischen Aufgaben. Insbesondere für eine effiziente und verantwortungsvolle Nutzung in Hinblick auf medizinisch orientierte Anwendungen sind entsprechend ausgebildete Fachkräfte auch in Zukunft dringend gefragt. Das Individuelle Studium, an der TU Wien bietet eine umfassende Ausbildung im Bereich der Technik und Biomedizin. Es fließen dabei Bereiche wie Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik und Biomedizin zusammen und eine geeignete Kombination bildet eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung. Der Schwerpunkt des Studiums sind unter anderem Laser, elektrische und mechanische Hilfsmittel in Verbindung mit der Biomedizin, Biomechanik, Biophysik, Nervenmodell und sozialer Bereich.

45 Siehe auch Adressenteil (Beratungsstellen für Individuelle Studien).

Elektromedizinische Technik

Dieses Individuelle Studium an der TU Wien bietet eine umfassende Ausbildung im Bereich der Technik und Biomedizin. Das Grundstudium liegt primär im Bereich Elektrotechnik.

Internationale Betriebswirtschaft und Chinesisch

Ein weiteres Beispiel für eine aussichtsreiche Kombination bietet auch die Wirtschaftsuniversität Wien, die laut Herrn Dr. Hellwig Maier, Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitszentrum den richtigen Weg einschlagen. Wie er schon 1997 in einem Interview mit Gewinn sagte: »Wer noch dazu gut verdienen will, muss heute einfach weit über der Norm liegen. Etwa mit der Kombination IBW und Chinesisch. Diese Leute können phantastisch verdienen!«.

Das angebotene Individuelle Studium IBW und Chinesisch ist eine Kombination der beiden Studienrichtungen IBW an der WU Wien und Ostasienwissenschaften an der Universität Wien, welches zukünftige ManagerInnen auf die Zusammenarbeit mit chinesischen Geschäftspartnern vorbereiten soll. Das starke Wachstum der Handelsbeziehungen zwischen der EU und China führt zu einem entsprechenden Bedarf an WirtschaftsabsolventInnen, die Chinesisch verstehen und sich mit dem Denken und den Verhaltensweisen der Handelspartner intensiv auseinandergesetzt haben.⁴⁶ Der empfohlene Studienplan bietet eine ausgezeichnete Ausbildung in den wirtschaftlichen Kernfächern gemeinsam mit einem intensiven Studium der chinesischen Sprache, wobei die Wirtschaftsfächer an der WU Wien belegt werden und die chinesische Sprachausbildung mit Ausnahme einer Lehrveranstaltung aus Wirtschaftssprache am Institut für Ostasienwissenschaften der Universität Wien erfolgt. Die Mindeststudiendauer des mit dem akademischen Grad »Magister/Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften« abgeschlossenen Individuellen Studiums beträgt so wie auch für das Fach Internationale Betriebswirtschaft 8 Semester.

Bei der Entscheidung für ein Individuelles Studium sollten die Studierenden sich folgende Fragen stellen:

1. Welches Ziel soll mit dem Individuellen Studium erreicht werden?
2. Welches Qualifikationsprofil soll angestrebt werden?
3. Auf welchem Gebiet sollen Wissen und Fähigkeiten vertieft werden?
4. Ist es unmöglich, diese Pläne mittels der Wahlmöglichkeiten im Rahmen eines regulären Studiums umzusetzen?
5. Welche Bezeichnung soll das Individuelle Studium tragen, damit ein potentieller Arbeitgeber nach Abschluß des Studiums den Inhalt der erworbenen Qualifikationen erkennen kann?
6. Über welche Studieninhalte soll das angestrebte Studienziel erreicht werden?

⁴⁶ Informationsbroschüre »Handelswissenschaften und Chinesisch«. Institut für Slawische Sprachen an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.

Wer sich ein Individuelles Studium zusammenstellen möchte, benötigt genaue Kenntnisse der regulären Studienmöglichkeiten und Klarheit über die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten, um einen realistischen Studienplan entwerfen zu können.

Grundsätzlich sind ordentliche Studierende eines Bakkalaureats- bzw. Magisterstudiums⁴⁷ berechtigt, nach ihren individuellen Interessen die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Der Antrag wird üblicherweise daraufhin geprüft, ob das zusammengestellte Studium vergleichbaren regulären Studien in Hinsicht auf den Arbeitsaufwand gleichwertig oder umfangreicher ist, und ob das Qualifikationsprofil einsichtig ist.

Dadurch, dass die Studierenden nur aus dem bestehenden Lehrangebot auswählen können, sind Individuelle Studien keine völlig neuartigen Studien, sondern eher abgewandelte reguläre Studien. Sobald ein Individuelles Studium genehmigt wurde, ist der Studienplan ebenso verbindlich wie bei einem regulären Studium und alle Änderungen müssen zusätzlich genehmigt werden.

Ein Individuelles Studium gibt Studierenden die Möglichkeit sich ein Studium selbst zusammenzustellen, um so neuesten Trends in der Forschung und am Arbeitsmarkt zu entsprechen. Meist werden bestehende Studien entsprechend der neusten Trends modifiziert oder ein Doppelstudium zu einem kürzeren interdisziplinären Studium zusammengefaßt, z.B. »Medizinische Informatik«, »Umwelttechnik«, »Betriebswirtschaftslehre und Psychologie«, »Handelswissenschaft und Chinesisch«.

Mit einem Individuellen Studium können Ausbildungsinnovationen eingeführt werden, solange die Universitäten auf geänderte Bedürfnisse am Arbeitsmarkt noch nicht reagiert haben. Erfahrungsgemäß brauchen diese einige Zeit, um auf aktuelle Entwicklungen, Anforderungen und Trends zu reagieren. Für aufmerksame und gut informierte Studierende ist es deshalb möglich, bei genauer Beobachtung von neuen Entwicklungen schneller zu reagieren und sich so einen Vorsprung zu verschaffen.

2.3 Qualifikationsprofil

Durch das neue UniStG ist die Erstellung eines Qualifikationsprofils für jeden Studierenden bei der Antragstellung für die Bewilligung eines Individuellen Studiums verbindlich. Ein Qualifikationsprofil enthält die Beschreibung der Qualifikationen, welche die/der Studierende im Verlaufe des Studiums erwerben will sowie der potentiellen beruflichen Verwendungsmöglichkeiten. Die Formulierung der Qualifikationsprofile soll anhand von Beispielen aufgezeigt werden.

Von der ÖH an der Universität für Bodenkultur wurde ein Qualifikationsprofil für das dort häufig gewählte Individuelle Studium »Umwelttechnik mit Vertiefung« entwickelt: »Das Individuelle Diplomstudium »Umwelttechnik mit Vertiefung« bietet eine interdis-

⁴⁷ Bevor ein Individuelles Studium beantragt werden kann, muss der/die AntragstellerIn bereits ordentliche/r Studierende/r eines Bakkalaureats- bzw. Magisterstudiums sein. (vgl. §17 Abs. 1 UniStG).

zipliniere Ausbildung in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen unter Berücksichtigung der ökologischen und ökonomischen Strukturen. Im ersten Studienabschnitt soll das Wissen der naturwissenschaftlichen Grundlagen vermittelt werden. Der zweite Studienabschnitt bietet durch seine vier Vertiefungen die Möglichkeit, sich im sehr weitläufigen Feld der Umwelttechnik seinen persönlichen Neigungen nach zu spezialisieren.«⁴⁸ Ein wirklich individuelles Berufsbild wurde von einem Absolventen einer Kombination aus Zoologie und veterinärmedizinischer Parasitologie der Meeresfische angestrebt. Er ist heute ein Ichthyoparasitologe (Fischparasitologe) und als Spezialist für tropische Meeresfische und deren Erkrankungen vor allem im Indo-Pazifischen-Raum tätig. In Japan, Indonesien sowie Südindien werden seine wissenschaftlichen Expertisen geschätzt, da der Konsum von rohem Fisch dort sehr verbreitet ist und Fischparasiten beim Menschen teilweise schwere Erkrankungen hervorrufen können. Seine Forschungsergebnisse präsentiert er nicht nur in Fachpublikationen, sondern auch weltweit auf Vorträgen an Universitäten.

2.4 Beruhsanforderungen

Universitätsstudien sind keine Berufsausbildungen sondern Berufsvorbildungen⁴⁹, deshalb müssen AbsolventInnen beim Berufseintritt oft die Erfahrung machen mit praktischen beruflichen Anforderungen konfrontiert zu sein, die sie aufgrund ihrer theoretischen Vorbildung oft nicht vollständig erfüllen können. Diese Phase ist für viele BerufsanfängerInnen mit besonderen Ansprüchen an ihre Lernfähigkeit, Umsetzungsfähigkeit und Frustrationstoleranz verbunden. Die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität und zeitlichen Flexibilität wird ihnen zunehmend häufiger abverlangt. Neben den fachspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten sind für die erfolgreiche Bewältigung der Berufsanforderungen noch eine Reihe von Zusatz- oder Schlüsselqualifikationen notwendig, die in allen akademischen Berufsfeldern relativ ähnlich sind. Solche zusätzlichen Qualifikationen sind Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse, Grundkenntnisse in Betriebswirtschaftslehre und Recht, sowie persönlichkeitsbezogene Fähigkeiten. Die sogenannte Sozialkompetenz umfaßt vor allem Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft.

Für alle Berufe wird eine lebensbegleitende Aus- und Weiterbildung unabdingbar, da das erlernte Wissen immer schneller veraltet. Besonders wichtig dürften hochspezifische Kenntnisse der Anwendungsmöglichkeiten neuer Technologien sowie der damit verbundenen Anforderungen und Rückwirkungen auf den sozialen und ökologischen Bereich werden. Die Wirtschaft und damit die Arbeits- und Berufswelt befinden sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel. Die fortschreitende Globalisierung, das Vordringen der In-

48 Individuelles Diplomstudium »Umwelttechnik mit Vertiefung«, Informationsunterlagen des ÖH-Referats für Individuelle Diplomstudien an der Universität für Bodenkultur. Wien 1997.

49 Im Unterschied dazu bilden Fachhochschul-Studiengänge für ein bestimmtes Berufsfeld aus.

formations- und Dienstleistungsgesellschaft, die zunehmende Bedeutung des Technologiewettbewerbes, die Deregulierung bestehender und das schnelle Wachstum neuer Märkte fördern die Veränderungsdynamik der wirtschaftlichen Abläufe.⁵⁰

2.5 Beschäftigungsbereiche

Die meisten AkademikerInnen sind in Österreich im Unterrichts- und Forschungswesen, im Gesundheits- und Sozialbereich, im Handel, in den Banken und Versicherungen sowie in den Wirtschaftsdiensten beschäftigt. Im öffentlichen Bereich ist jeder/e fünfte Erwerbstätige ein/e AkademikerIn. In der Privatwirtschaft ist der Anteil der AkademikerInnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen jedoch mit drei bis vier Prozent sehr viel niedriger, sodass sich hier für AkademikerInnen eher Einstellungschancen ergeben. Von den freiberuflich Erwerbstätigen (z.B. Ärzte/-innen, Rechtsanwälte/-innen, ZiviltechnikerInnen) sind zwei Drittel AkademikerInnen.

Die Berufe für AkademikerInnen werden in vier große Bereiche unterteilt: Professionalisierte AkademikerInnenberufe wie zum Beispiel Ärzte/-innen mit eigener Praxis oder Rechtsanwälte/-innen mit eigener Kanzlei setzen einen erfolgreichen Studienabschluß und die Erfüllung bestimmter gesetzlich festgelegter Zulassungsbestimmungen voraus. Solche seit langem gesetzlich etablierten Berufsbilder stehen somit nur den AbsolventInnen der jeweiligen regulären Studienrichtungen (Jus, Medizin) offen.

Im öffentlichen Dienst arbeiten AkademikerInnen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, an höheren Schulen sowie an Universitäten. Der Schulbereich ist AbsolventInnen von Individuellen Studien in der Regel verwehrt, da der Abschluß eines Lehramtsstudiums Aufnahmevoraussetzung ist. In den Ministerien oder in anderen öffentlichen Verwaltungen kommen AbsolventInnen von Individuellen Studien manchmal unter, falls kein reguläres Studium als Aufnahmevoraussetzung verlangt wird und im Rahmen des Individuellen Studiums genau jene Kenntnisse erworben wurden, die in der Ausschreibung zusätzlich zum eigentlichen Studium gefordert wurden. So konnte z.B. ein Absolvent eines Individuellen Studiums auf eine von ihm zu seinem Spezialthema an der Universität gehaltene Lehrveranstaltung verweisen und bekam daraufhin gegenüber anderen KonkurrentInnen den Vorzug. Der Bereich Lehre und Forschung an Universitäten und anderen öffentlichen Einrichtungen ist für AbsolventInnen von Individuellen Studien besonders wichtig, da sie auf Arbeitgeber angewiesen sind, die ebenfalls an den neusten Forschungstrends oder der interdisziplinären Bearbeitung komplexer Fragestellung interessiert sind.

Ein bedeutender Berufsbereich ist für AkademikerInnen die Tätigkeit in Wirtschaftsunternehmen. Für AbsolventInnen von Individuellen Studien ergeben sich vor allem Beschäftigungsmöglichkeiten im Management, z.B. durch Kombination von Betriebswirt-

50 Tessaring M. (Hg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1996.

schaftslehre (Personalwirtschaft) mit Psychologie, oder im Bereich der Forschung und Entwicklung, z.B. durch Aufgreifen neuer interdisziplinärer Trends bei der Entwicklung von medizinischen Geräten. In interdisziplinären Projektgruppen, die in internationalen Konzernen eine immer größere Bedeutung erhalten, können AbsolventInnen von interdisziplinären Individuellen Studien eine Vermittlungsfunktion zwischen den VertreterInnen der verschiedenen Fachdisziplinen übernehmen, da sie die relevanten Fachsprachen beherrschen und deshalb die unterschiedlichen Konzepte und Denkweisen »dolmetschen« können.

Der vierte Bereich, in dem AkademikerInnen tätig werden, ist der kulturelle und künstlerische Bereich. Diesem Typ von Berufstätigkeit werden eine Vielzahl von wissenschaftlichen, publizistischen und künstlerischen Tätigkeiten zugeordnet, für deren Ausübung besonderes persönliches Engagement, großes inhaltliches Interesse sowie Talent und besondere Fähigkeiten notwendig sind. In diesem Bereich sind viele UniversitätsabsolventInnen tätig, jedoch führen oft Faktoren zum Erfolg, die nicht an einen Universitätsabschluß gekoppelt sind. Die Tätigkeiten werden selten im Rahmen von festen Anstellungen ausgeübt, sondern meist freiberuflich in Form von Werkverträgen oder befristeten Arbeitsverträgen.

3 Allgemeine AkademikerInnenbeschäftigung – AkademikerInnen in Wirtschaftsunternehmen

3.1 Berufseinstieg und Berufsverläufe

In den letzten Jahren wurden von der Privatwirtschaft in erster Linie TechnikerInnen, Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen sowie teilweise JuristInnen eingestellt. Zwei Drittel der neu eingestellten AkademikerInnen waren unter 30 Jahren alt. An Personen über 35 Jahren haben die meisten Unternehmen nur noch im Einzelfall Interesse. Größere Unternehmen bevorzugen eher AkademikerInnen mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrungen und ausreichender Flexibilität, sich an ein neues Unternehmen anzupassen.

Unternehmen stellen AkademikerInnen ein, um den gestiegenen Anforderungen an bestimmte Positionen gerecht zu werden und um der Unternehmensexpansion in neuen Bereichen Rechnung zu tragen. Teilweise werden Nicht-AkademikerInnen durch AkademikerInnen ersetzt, um eine Höherqualifizierung des Personals zu erreichen. Die sinkenden Gehaltsansprüche durch das wachsende Angebot an AkademikerInnen sind jedoch nur für wenige Unternehmen ein Anreiz für Neueinstellungen.

Neue AkademikerInnen werden von den Unternehmen üblicherweise durch Inserate, persönliche Kontakte, PersonalberaterInnen oder die Sichtung von Blindbewerbungen gesucht. Großunternehmen nützen zusätzlich auch Kontakte zu Universitätsinstituten und beteiligen sich an den Job-Börsen an Universitäten. An PersonalberaterInnen wenden sich

Unternehmen vor allem dann, wenn AkademikerInnen mit einer Postgraduate-Ausbildung, mit Zusatzqualifikationen oder mit bestimmten Berufserfahrungen gesucht werden. Unternehmen, die auf eine bestimmte Spezialisierung während des Studiums Wert legen, suchen eher über Inserate oder bauen Kontakte zu den entsprechenden Universitätsinstituten auf. Direkt an den Universitäten rekrutieren vor allem Unternehmen, denen eine kurze Studiendauer wichtig ist.

Die wichtigsten Kriterien bei der Einstellung von AkademikerInnen sind die Studienrichtung und die Eignung des/der Bewerbers/Bewerberin für das vorgesehene Team. Weiters sind spezifische Berufserfahrungen, sachliche Flexibilität, Zusatz- und Schlüsselqualifikationen (Sprachen, EDV, soziale Kompetenzen) sowie die Bereitschaft zur Weiterbildung entscheidend. Jedes fünfte Unternehmen interessiert sich für die richtigen Spezialfächer und die Studiendauer. Die Diplomarbeit, die Zeugnisnoten, ein Post-graduate-Studium, geographische Mobilität oder Auslandserfahrungen sind nur für jedes zehnte Unternehmen wichtig. Ausleseverfahren wie Tests oder Assessment-Centers sind für österreichische Unternehmen nur im Einzelfall das entscheidende Kriterium.

Unabhängig von der Studienrichtung wünschen sich die Unternehmen von den BewerberInnen einschlägige Berufserfahrungen und Zusatzqualifikationen. Bei den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen sind Sprachen, EDV sowie Spezialkenntnisse in Marketing oder Controlling zusätzlich erwünscht. JuristInnen sollten Sprachen und allgemeines Managementwissen, TechnikerInnen zusätzlich noch EDV-Kenntnisse vorweisen können. Bei den übrigen Studienrichtungen sollte neben den Sprachen und EDV-Kenntnissen eine zusätzliche berufliche Spezialisierung, wie z.B. Ernährungslehre bei MedizinerInnen oder AbsolventInnen der Universität für Bodenkultur, vorgewiesen werden.

Bei JungakademikerInnen werden teilweise Defizite beim zielorientierten und effizienten Bewältigen der Arbeitsaufgaben, bei der Fähigkeit Verhandlungen erfolgreich zu führen und beim allgemeinen Managementwissen kritisiert.

AkademikerInnen sollten beim Berufseinstieg und ihrer weiteren Laufbahn einige kritische Altersgrenzen für den Übergang in die nächste Entwicklungsstufe beachten. Für AbsolventInnen ohne Berufserfahrungen beginnt es über 28 Jahren problematisch zu werden. Nachdem AkademikerInnen die ersten Berufserfahrungen gesammelt haben, liegt die Grenze für einen problemlosen Umstieg in ein anderes Unternehmen bei 35 Jahren. Ab 40 Jahren wird ein Umstieg schwierig. Selbst Führungskräfte mit den besten Referenzen sind je nach Fachgebiet ab 45 Jahren oft schwer vermittelbar.

Studierende, die deutlich länger als die vorgesehene Zeit bis zum Studienabschluß benötigen, sollten unbedingt bereits während des Studiums berufsorientierte Praktika absolvieren, da mit guten Zeugnisnoten oder weiteren theoretischen Ausbildungsgängen die fehlende Berufserfahrung aus der Sicht der Unternehmen nicht kompensiert werden kann. AbsolventInnen, die erst spät in das Berufsleben einsteigen, ha-

ben nur noch wenig Zeit verschiedene berufliche Entfaltungsmöglichkeiten auszuprobieren, da spätestens Mitte 30 der weitere Karriereweg im wesentlichen feststehen sollte.

In den Unternehmen können die AkademikerInnen in der Regel Karriere machen, indem sie entweder in der Organisations- und/oder in der Gehaltshierarchie aufsteigen. Auch eine inhaltliche Weiterentwicklung durch Ausweitung des Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiches ist möglich.

3.2 Beschäftigungssituation

In den nächsten Jahren haben etwa 60% der Unternehmen, die AkademikerInnen beschäftigen, voraussichtlich weiteren Bedarf an AkademikerInnen. Zwei Drittel dieser Unternehmen werden AbsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre und teilweise der Handelswissenschaften einstellen. AbsolventInnen der Volkswirtschaftslehre werden nur speziell für das Banken- und Versicherungswesen gesucht. Etwa die Hälfte der Unternehmen, die AkademikerInnen beschäftigen, planen eventuell TechnikerInnen (Bautechnik, Industrie-technik) einzustellen, jedoch nur jedes Zehnte benötigt weitere JuristInnen. Diese haben ihren Status, der in der Verwaltung universell einsetzbaren ManagementanwärterInnen verloren und werden in größerem Ausmaß nur noch von Banken und Versicherungen potentiell nachgefragt

Die Lage auf dem AkademikerInnenarbeitsmarkt ist problematisch, was an den Problemen der JungakademikerInnen beim Berufseintritt in Form von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und langer Suchdauer erkennbar ist. Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden alle Formen der Beschäftigung verstanden, die vom traditionellen Weg abweichen, direkt nach dem Studienabschluß einen Beruf mit einem feststehenden Tätigkeitsprofil zu ergreifen und diesen das weitere Erwerbsleben hindurch auszuüben. Die moderne Berufskarriere ist durch wechselnde Qualifikationsanforderungen, Arbeitsplatzwechsel und Arbeitszeitflexibilisierung gekennzeichnet.

Durch den steten Zustrom an die Universitäten und Fachhochschul-Studiengängen, wird auch in den nächsten Jahren die AkademikerInnenquote weiter zunehmen. Da die Anzahl der offenen Stellen für AkademikerInnen voraussichtlich nicht im gleichen Ausmaß wachsen wird, wird sich die Beschäftigungsproblematik für UniversitätsabsolventInnen weiterhin verschärfen. Wegen des Mangels an adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten sind immer mehr AkademikerInnen bereit, bei sinkenden Gehaltserwartungen Stellen anzunehmen, die zuvor geringer qualifizierte Personen eingenommen hatten.⁵¹ Diese Entwicklungen können jedoch nicht auf jeden Beschäftigungsbereich pauschal übertragen werden. Besonders bei Individuellen Studien ist

51 Kellermann P: Zur Lage der Graduierten österreichischer Universitäten Mitte der neunziger Jahre. Beiträge zur Hochschulforschung 1/1997.

eine differenzierte und individuelle Analyse der zukünftigen Beschäftigungsaussichten ratsam. Die Zufriedenheit mit der Berufssituation ist immer an den individuellen Werten und Wünschen einer Person zu messen und kann somit nicht pauschal beantwortet werden.

3.3 Einkommenssituation

Die Einstiegsgehälter bei AbsolventInnen ohne Berufserfahrung bewegen sich meistens zwischen 1.454 und 2.180 Euro brutto (vgl. nachstehende Tabelle).⁵² Bei AbsolventInnen mit Berufserfahrungen werden laut einer Umfrage des AMS in der Regel zwischen 1.900 und 2.600 Euro brutto als Einstiegsgehalt geboten.⁵³ Die höchsten Gehälter werden oft von den Zweigstellen internationaler Unternehmen geboten. Nach fünfjähriger Tätigkeit in einem Unternehmen können JungakademikerInnen üblicherweise mit einer Gehaltssteigerung um ein Drittel rechnen. Private Konzerne bieten meist dynamischere Gehaltsentwicklungen als Unternehmen im Nahbereich des öffentlichen Sektors, der durch feste Gehaltsschemata reglementiert wird.

In der Privatwirtschaft bzw. Industrie werden im allgemeinen höhere Einstiegsgehälter als im öffentlichen Dienst ausbezahlt; das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:

Durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehälter in der Privatwirtschaft

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

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

Das durchschnittliche Netto-Einkommen von AbsolventInnen eines Individuellen Studiums beim Jobeinstieg bzw. in der beruflichen Anfangsphase liegt zwischen 1.001 und 1.500 Euro monatlich.

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

53 AMS Österreich: Unternehmensbefragung – Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. Wien 1997.

Durchschnittliche Netto-Einstiegsgehälter, in %

Absolvierte Studienrichtung	bis 500	501 bis 1.000	1.001 bis 1.500	1.501 bis 2.000	2.000 und mehr
Sprachen/Übersetzung/Dolmetsch	13	44	38	6	–
Wirtschaftswissenschaften (internationale Ausrichtung)	4	17	46	33	–
Naturwissenschaften	27	32	36	5	–
Ernährungswissenschaften	15	23	31	31	–
Psychologie/Pädagogik/Pflegewissenschaften	19	23	35	10	13
Medizin/Pharmazie	5	20	45	11	18
Lehramt	11	56	22	11	–
Rechtswissenschaft	3	24	45	21	6
Informatik/Wirtschaftsinformatik/Mathematik/Statistik	9	9	36	36	9
Geistes- und Kulturwissenschaft	16	26	26	16	16
Sportwissenschaft	–	33	67	–	–
Individuelle Studien	–	–	–	100	–

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

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

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

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

- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

4 AkademikerInnen im öffentlichen Dienst

4.1 Beschäftigungssituation

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

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

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

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, un-

befriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel).

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.⁵⁴

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

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

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

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

⁵⁴ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003.

4.2 Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

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

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ⁵⁵
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenplegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vertragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

⁵⁵ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ⁵⁶
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Ausschreibungsmodalitäten

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

⁵⁶ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

4.3 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

Universitäten

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

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

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen hat. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im neuen Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:⁵⁷

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)

⁵⁷ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird, kann laut Auskunft der Personalabteilung der Universität Wien noch nicht voraus gesehen werden.

- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

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

Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u.a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn)⁵⁸. Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁵⁹

5 Beschäftigung von AkademikerInnen mit Individuellen Studien

5.1 Berufseinstieg und Berufsverlauf

AbsolventInnen von Individuellen Studien sollten beim Berufseinstieg gewöhnlich sehr viel mehr Eigeninitiative entwickeln und auf informelle Bewerbungskanäle zurückgreifen als AbsolventInnen von regulären Studien wie Medizin, Jus oder Betriebswirtschaftslehre. Sie sollten beim Einstellungsgespräch zuerst den Sinn und Zweck ihres Individuel-

⁵⁸ Vgl. dazu § 13 Abs. 4 des Fachhochschulstudiengesetzes oder auch unter www.fhr.ac.at

⁵⁹ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

len Studiums erklären, bevor das eigentliche Bewerbungsgespräch beginnt. Bei der Darstellung ihres Studiums sollten sie die Vorteile ihrer besonderen Qualifikation für das Unternehmen hervorstreichen können und der Gefahr vorbeugen, als »schräge/r QuerulantIn« nicht ernst genommen zu werden.

Beim Berufseinstieg ergeben sich in Österreich gewöhnlich Probleme daraus, dass bisher die Möglichkeit, ein Individuelles Studium zu absolvieren, weitgehend unbekannt war. AbsolventInnen unterliegen bei Bewerbungen einem großen Rechtfertigungsdruck, der AbsolventInnen von regulären Studien unbekannt ist. Im Bereich öffentlicher Ausschreibungen wird unterdessen mit der Formulierung »oder ein entsprechendes Studium« auf die Belange der individuell Studierenden Rücksicht genommen.

AbsolventInnen eines Individuellen Studiums, die in Wissenschaft und Forschung einsteigen wollen, haben das Studium in der Regel auf Anregung eines/r sie betreuenden Professors/-in oder aufgrund enger Kontakte zu Forschungsinstituten mit neuen Schwerpunktsetzungen oder interdisziplinären Forschungsprogrammen gewählt. Bei ihnen erfolgt der Berufseinstieg über die bestehenden Kontakte und sozialen Netze. Die Ausrichtung auf besonders aktuelle Forschungstrends wird auch bei der Vergabe von Stipendien berücksichtigt.

Beim Einstieg in die Wirtschaft werden AbsolventInnen eines Individuellen Studiums bei der gegebenen schwierigen Arbeitsmarktsituation manchmal gegenüber AbsolventInnen gängiger Studien bevorzugt oder nur aufgrund ihrer besonderen interdisziplinären Ausbildung aufgenommen. Ein Absolvent des Individuellen Studiums »Handelswissenschaften und Chinesisch« wurde nur wegen dieser Kombination zur HandelsdeligierteInnenprüfung zugelassen und konnte sich daraufhin in diesem Bereich bei internationalen Einsätzen erfolgreich etablieren. Eine Absolventin eines Individuellen Studiums »Betriebswirtschaftslehre und Psychologie« wurde nur wegen ihrer besonderen interdisziplinären Ausbildung von einem führenden Großkonzern in Deutschland für ein Praktikum aufgenommen, obwohl bereits alle Plätze vergeben waren. AbsolventInnen des Individuellen Studiums »Medizinische Informatik« können ebenfalls mit guten Aussichten auf dem für sie relevanten Arbeitsmarkt rechnen.

5.2 Beschäftigungssituation

AbsolventInnen von Individuellen Studien haben nicht generell bessere oder schlechtere Berufsaussichten als AbsolventInnen von regulären Studien. Ihre Chancen am Arbeitsmarkt entsprechen meist denen von AbsolventInnen vergleichbarer regulärer Studien. Die individuelle Beschäftigungssituation der einzelnen AbsolventInnen von Studia irregularia ist trotzdem als relativ gut einzuschätzen, weil fast nur Studierende, die eine Jobnische vor Augen haben, die Motivation aufbringen, das aufwendige Genehmigungsverfahren und die bürokratischen Hemmnisse während des Studiums durchzustehen.

AbsolventInnen von Individuellen Studien wollen sich oft selbstständig machen bzw. freiberuflich arbeiten. AbsolventInnen von umweltbezogenen Individuellen Stu-

dien streben teilweise auch Positionen in der öffentlichen Verwaltung und im Management an.

Viele kleine und mittlere Unternehmen sind kaum oder gar nicht über die Möglichkeiten der Individuellen Studien informiert und greifen deshalb lieber auf AbsolventInnen von regulären Studien zurück, um kein Risiko einzugehen. Die Personalabteilungen von internationalen Konzernen sind in der Regel aufgeschlossener und haben teilweise bereits mit Personen, die ein Individuelles Studium abgeschlossen haben, Kontakt gehabt.

Gute Berufschancen haben AbsolventInnen von Individuellen Studien dann, wenn sie bei der Studiengestaltung auf Trends und neue Anforderungen reagiert haben, die von bestehenden Studien nicht ausreichend abgedeckt wurden. Vielversprechend sind Individuelle Studien auch bei bereits berufstätigen Personen, die aufgrund ihrer Berufserfahrungen ein Individuelles Studium zusammenstellen und dies als Möglichkeit zur effizienten Weiterbildung einsetzen. Bereits während des Studiums können Studierende von Individuellen Studien, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben, durch ihr besonderes Interesse und ihre hohe Motivation Aufmerksamkeit bei ProfessorInnen erregen und von diesen als besonders förderungswürdig eingestuft werden. Oft sind solche ProfessorInnen nach dem Studienabschluß bereit, einen AssistentInnenposten zu vergeben oder mittels informeller Kontakte an einem anderen Institut eine Stelle zu vermitteln.

Gute Berufsaussichten haben AbsolventInnen von Individuellen Studien auch dann, wenn ihr Studium eine Art verkürztes Doppelstudium aus zwei relativ gefragten Bereichen ist, z.B. Kombinationen von Wirtschaftsfächern mit gesuchten Rechtskenntnissen (EU-Recht etc.) sowie von Technikfächern mit wirtschaftlichen oder medizinischen Grundkenntnissen. Oft wird der Stammbereich im Rahmen eines regulären Studiums abgeschlossen und beim späteren Individuellen Studium angerechnet. Für AbsolventInnen solcher Studien erfolgt der Berufseinstieg über die üblichen Kanäle (Zeitungsinserate, Ausschreibungen).

AbsolventInnen von Individuellen Studien, die Studieninhalte von Studien mit prekärer Beschäftigungssituation kombiniert haben, müssen den Berufseinstieg über informelle Kontakte bewerkstelligen. Für sie sind Berufserfahrungen bereits während des Studiums und der Aufbau eines sozialen Netzes von besonderer Bedeutung.

5.3 Einkommenssituation⁶⁰

Die Einkommenssituation der AbsolventInnen von Individuellen Studien ist in der Regel der Einkommenssituation der kombinierten Studienrichtungen ähnlich. Wurden gesuchte Studienrichtungen zu einem Individuellen Studium zusammengestellt, dann ist die Ein-

⁶⁰ Siehe auch den entsprechenden Abschnitt zur Einkommenssituation von AkademikerInnen in Wirtschaftsunternehmen.

kommenssituation als relativ gut einzuschätzen. Im Bereich der Medizinischen Informatik oder im Bereich der hochqualifizierten Politikberatung übersteigt die Nachfrage das Angebot, was zu einer entsprechenden Bezahlung führt.

Wurden jedoch Studienrichtungen mit prekärer Beschäftigungssituation kombiniert, dann liegen die Einstiegsgehälter in den Sozial-, Kultur-, Umwelt- oder Bildungsbereich bei etwa 1.300 bis 1.500 Euro brutto im Monat. Beim Berufseinstieg ist auch freie Mitarbeit auf Werkvertragsbasis (Schlagwort: Neue Selbständigkeit) üblich, wobei die Honorare jeweils neu ausgehandelt werden und es zu einer deutlich schwankenden Einkommenssituation kommen kann.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die meisten AbsolventInnen der vormaligen Studia irregularia geben an, dass sie sehr viel Zeit für Weiterbildung benötigen, um in ihrem spezifischen Arbeitsbereich up to date zu bleiben, da es sich um sehr dynamische neue Gebiete handelt.

Wie allen anderen AkademikerInnen steht AbsolventInnen von Individuellen Studien eine Reihe von Universitätslehrgängen und Post-graduate-Studien im In-⁶¹ und Ausland⁶² als Weiterbildungsmöglichkeit zur Verfügung. Einige Universitätslehrgänge sind – je nach Aufnahmebedingung – auch fortgeschrittenen Studierenden zugänglich.

Für AbsolventInnen von sozial- oder wirtschaftswissenschaftlich orientierten Individuellen Studien bietet sich eine zweijährige Post-graduate-Ausbildung am Institut für höhere Studien (IHS)⁶³ in Wien an.

Einen besonderen Stellenwert im Rahmen der interdisziplinären Weiterbildung nimmt das Interuniversitäre Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF)⁶⁴ ein. Das Institut ist in die Abteilungen Gesundheit und Organisationsentwicklung, Technik- und Wissenschaftsforschung, Schule und gesellschaftliches Lernen, Soziale Ökologie, Raum und Ökonomie, sowie Theorie, Organisation und Didaktik von Wissenschaft und das Studienzentrum für Weiterbildung eingeteilt. Das IFF ist ein gemeinsames Institut der Universitäten Innsbruck, Graz, Klagenfurt und Wien. Durch interdisziplinäre Forschung und Fortbildung soll es einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlich bedeutsamer Probleme leisten.

⁶¹ Für Österreich siehe: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten. Wien, jährliche Aktualisierung bzw. www.bmbwk.gv.at

⁶² Über ausländische Post-graduate-Studien und mögliche Stipendien informieren u.a. die Auslandsbüros der Universitäten und das Wissenschaftsministerium.

⁶³ Die Bewerbungsunterlagen können beim Institut angefordert werden. Siehe Adressenteil.

⁶⁴ Das Vorlesungsverzeichnis kann beim Institut angefordert werden. Siehe Adressenteil.

Nach dem Abschluß eines Individuellen Studiums ist ein Doktoratsstudium möglich, das ebenfalls interdisziplinär sein kann. Die verschiedenen interdisziplinär tätigen Forschungsinstitutionen (siehe Adressenteil) vergeben und betreuen teilweise Dissertationsthemen.

AbsolventInnen von Individuellen Studien haben besonders gute Chancen durch Stipendien⁶⁵ gefördert zu werden, wenn sie in ihren Studien aktuelle interdisziplinäre Fragestellungen oder neue Forschungstrends aufgegriffen haben. Bei der Vergabe von Stipendien werden in der Regel Personen bevorzugt, die erkennen lassen, dass sie einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlich bedeutsamer Probleme leisten können. So erhielt z.B. eine Absolventin eines Individuellen Studiums aufgrund der innovativen Thematik ihres Studiums ein Stipendium für eine weiterführende Ausbildung an der Harvard Universität in den USA.

Für AbsolventInnen eines schwer in den Arbeitsmarkt integrierbaren Individuellen Studiums und geringer Berufspraxis gibt es im Rahmen des Arbeitstrainings (vormals JungakademikerInnentraining) die Möglichkeit eines »On-the-job-trainings« bei Betrieben oder Institutionen. Ziel ist dabei eine reguläre Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber nach Ablauf des Trainingszentrums. Während des Ausbildungsverhältnisses erhält der/die JungakademikerIn vom Arbeitmarktservice eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und ist sozialversichert.

7 Informationsquellen

7.1 Beratungsstellen (nationale/internationale Infos)

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Internet: www.ams.or.at, www.beruf4u.at

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

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/5863703

Internet: www.bfi.or.at

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

⁶⁵ Einen Überblick über die in Österreich verfügbaren Stipendien gibt die Broschüre des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Forschungsfinanzierungsaktionen. Wien.

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

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

Internet: www.wien.arbeiterkammer.at

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

BOKU-Zentrum für Berufsplanung

1190 Wien, Peter-Jordan-Straße 76; Tel.: 01/47654-2017, 0664/548 25 70

Internet: <http://zbp.boku.ac.at>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

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

Internet: www.bmbwk.gv.at, www.portal.ac.at

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

Büro für Europäische Bildungskooperation – SOKRATES-Nationalagentur

1010 Wien, Schreyvogelgasse 2, Tel.: 01/53408-17

Internet: www.sokrates.at

Euro-Job Info (im Bundeskanzleramt)

1010 Wien, Ballhausplatz 2, Tel.: 01/531 15-7377

(vgl. auch www.bka.gv.at unter Service)

IAESTE Österreich (c/o ÖH)

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880-35

Internet: www.iaeste.or.at/nc

(internationale Organisation für Studierende technischer Studienrichtungen, vermittelt Auslandspraktika)

LEONARDO DA VINCI-Nationalagentur

1010 Wien, Schottengasse 4, Tel.: 01/53247 26

Internet: www.leonardodavinci.at

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

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8, Tel.: 01/4277-28101

Internet: www.oead.ac.at

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

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien (ÖDOZA)
1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/533 65 33-9
Beim ÖDOZA handelt es sich um eine Abteilung des Centre International Universitaire,
vgl. daher auch: www.ciu.at
(internationale Studienführer)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuß
1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880
Internet: www.oeh.ac.at
(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/50105
Internet: www.wifi.at
(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Zentrum für Berufsplanung an der Wirtschaftsuniversität Wien
1090 Wien, Augasse 2–6, Tel.: 01/31336-4945
Internet: www.zbp.at

7.2 Beratungsstellen für Individuelle Studien

Die Homepages der österreichischen Universitäten (siehe Broschürenende) enthalten einschlägige detaillierte Informationen (Antragsformulare etc.)

Fachschaft Vermessung und Geoinformation an der Technische Universität Wien
(Individuelles Diplomstudium Geoinformation)
1040 Wien, Gusshausstraße 27–29, Tel.: 01/58801-49552
Internet: www.geoinfo.tuwien.ac.at/diplom

Forschungsinstitut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung der Johannes Kepler-Universität Linz, Abteilung Pflegeforschung
(Individuelles Diplomstudium Pflegewissenschaft)
1080 Wien, Bennogasse 21/3, Tel.: 01/4066870
E-Mail: office@pflgewissenschaft.ac.at, Internet: www.pflgewissenschaft.ac.at

ÖH-Referat Individuelles Diplomstudium an der Universität für Bodenkultur
1190 Wien, Peter-Jordan-Straße 76, Tel.: 01/47654-2000, -2005
E-Mail: oeh.idip@mail.boku.ac.at, Internet: <http://oeh.boku.ac.at/refs/oehidip>

Institut für Slawische Sprachen an der Wirtschaftsuniversität Wien
(Individuelles Studium Handelswissenschaften und Chinesisch)
1090 Wien, Roßauer Lände 23, Tel.: 01/31336-4128, -5331
E-Mail: christina.bazant-kimmel@wu-wien.ac.at
Internet: www.wu-wien.ac.at/wwwu/institute/slawisch/chinese.htm

7.3 Beispiele für interdisziplinäre Forschungsinstitutionen

Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif)
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 39/2/11a, Tel.: 01/5224873
Internet: www.abif.at

Institut für Höhere Studien (IHS)
1060 Wien, Stumpergasse 56, Tel.: 01/59991
Internet: www.ihs.ac.at

Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Universitäten Klagenfurt, Wien, Graz, Innsbruck; Zentrale Kontaktadresse des IFF:
9020 Klagenfurt, Sterneckstraße 15, Tel.: 0463/2700-6100
Internet: www.iff.ac.at

Interdisziplinäres Forschungszentrum Sozialwissenschaften (IFS)
1070 Wien, Schottenfeldgasse 69/1, Tel.: 01/5241393
Internet: www.iccr.co.at

Internationales Forschungszentrum Kulturwissenschaften (IFK)
1010 Wien, Reichsratsstraße 17, Tel.: 01/5041126
Internet: www.ifk.or.at

Österreichische Akademie der Wissenschaften
1010 Wien, Dr.-Ignaz-Seipel-Platz 2, Tel.: 01/51581
Internet: www.oeaw.ac.at

Österreichisches Ökologie-Institut für angewandte Umweltforschung
1070 Wien, Seidengasse 13, Tel.: 01/5236105
Internet: www.ecology.at

Projektzentrum für Internationale und Interdisziplinäre Forschung (vormals ZIIS)
1090 Wien, Maria Theresienstraße 3/15a, Tel.: 01/4277-18311
Internet: www.univie.ac.at/ziis

Rosa Luxemburg Institut – Verein für interdisziplinäre Forschung und Praxis
1091 Wien, Postfach 12
Internet: www.rli.at

Wissenschaftskollektiv Wien (WKW) – Interdisziplinäre Forschung, Beratung und Bildung
1060 Wien, Hofmühlgasse 20, Tel.: 01/5873613

Wissenschaftsladen Innsbruck/Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung & Information – FBI
6020 Innsbruck, Wilhelm-Greil-Straße 1/II, Tel.: 0512/580629
Internet: <http://info.uibk.ac.at/c115/c11508>

Wissenschaftsladen Graz
8010 Graz, Elisabethstraße 3, Tel.: 0316/384677
Internet: www-gewi.kfunigraz.ac.at/wila

Wissenschaftsladen Wien
1090 Wien, Währingerstraße 59, Tel.: 01/4012128
Internet: <http://fgidec1.tuwien.ac.at/wilpages/index.html>

Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)
1160 Wien, Koppstraße 116/11, Tel.: 01/4950442
Internet: www.zsi.at

8 Literatur

8.1 Allgemein

- Arbeitsmarktservice Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich (regelmäßige Aktualisierung), Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien (regelmäßige Aktualisierung).

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung. (allgemeine Informationen über Studienpläne und über Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen).
- Bolles R.: Durchstarten zum Traumjob. Campus Verlag, Frankfurt/Main, 1999.
- Bünting K.D. u.a.: Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden, Berlin 2000.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001.
- Hesse J./Schrader H.C.: Ingenieurwissenschaften berufsorientiert studieren. Studienplanung – Arbeitsfelder – Berufseinstieg – Bewerbungsstrategien. Verlag Eichborn, 1998.
- Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.
- Hooffacker G.: Informationen gewinnen im Internet – Zielgenau suchen und auswerten, Hamburg 2000.
- Industriellenvereinigung (Hg.): Qualifikation 2012 – Bildungsanforderungen für eine Berufswelt im Wandel. Wien, 1997.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studien im Vergleich – Informationsbroschüren zu allen Studienrichtungen. Wien, jährliche Aktualisierung.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU-Tips. Wien, jährliche Aktualisierung.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Tips und Tricks für Studienanfänger. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbroschüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen. Wien, jährliche Aktualisierung.
- Superior: Skills: Solutions (Hg.): Fachhochschulführer, jährlich, Wien.
- Superior: Skills: Solutions (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, jährlich, Wien.
- Superior: Skills: Solutions (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien.

8.2 Interdisziplinäre Forschung und Lehre – Wissenschaftliches Arbeiten

- Arber W. (Hg.): Inter- und Transdisziplinarität. Warum? – Wie? Paul Haupt Verlag. Bern/Stuttgart/Wien 1993.
- Felt U., Nowotny H., Taschwer K.: Einführung in die Wissenschaftsforschung. Campus-Verlag, 1995.
- Chalmers A.: Wege der Wissenschaft. Einführung in die Wissenschaftstheorie. Springer-Verlag, Berlin 2001, 5. Aufl.
- Chalmers A.: Grenzen der Wissenschaft. Springer-Verlag, Berlin, 1999.
- Gräfrath B., Huber R., Uhlemann B.: Einheit, Interdisziplinarität, Komplementarität. Orientierungsprobleme der Wissenschaft heute. De Gruyter-Verlag, Berlin, 1991.
- Grund U., Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel. UTB, Stuttgart, 1996, 2. Aufl.
- Huber L., Olbertz J.H., Rüter B., Wildt J. (Hg.): Über das Fachstudium hinaus. Berichte zum Stand und Entwicklung fachübergreifender Studienangebote an Universitäten. Deutscher Studienverlag. Weinheim 1994.
- Hug, Th.: Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? 4 Bände, Schneider-Verlag, 2001.
Band 1: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten
Band 2: Einführung in die Forschungsmethodik und Forschungspraxis
Band 3: Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften
Band 4: Einführung in die Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsforschung
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Haus-, Seminar- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002, 3. Aufl.
- Kocka J.(Hg.): Interdisziplinarität. Praxis – Herausforderung – Ideologie. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1987.
- Loeber-Pautsch U., Sterzel D. u.a.(Hg.): Quer zu den Disziplinen. Beiträge aus der Sozial-, Umwelt- und Wissenschaftsforschung. Hannover, 1997.
- Mainzer K. (Hg.): Natur- und Geisteswissenschaften. Perspektiven und Erfahrungen mit fachübergreifenden Ausbildungsinhalten. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg 1990.
- Olbertz J.H. (Hg.): Zwischen den Fächern – über den Dingen? Universalisierung versus Spezialisierung akademischer Bildung. Leske und Budrich, 1997.
- Schülein J., Reitze S.: Wissenschaftstheorie für Einsteiger, UTB, Stuttgart, 2002.
- Seiffert H.: Einführung in die Wissenschaftstheorie. 4 Bände, CH Beck, München 1997–2003.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, München 2003, 6. Aufl.
- Standop E., Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit. Quelle & Meyer/UTB, Stuttgart, 2004, 17. Aufl.
- Zimmerli W.Ch. (Hg.): Wider die »Zwei Kulturen«. Fächerübergreifende Inhalte in der Hochschulausbildung. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg 1990.

8.3 Interdisziplinäre Fachzeitschriften

- Bild der Wissenschaft, Stuttgart.
Spektrum der Wissenschaft, Heidelberg.

9 Universitäten im Internet

- Universität Wien – Internet: www.univie.ac.at
- Universität Graz – Internet: www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck – Internet: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg – Internet: www.sbg.ac.at
- Universität Linz – Internet: www.uni-linz.ac.at
- Universität Klagenfurt – Internet: www.uni-klu.ac.at
- Technische Universität Wien – Internet: www.tuwien.ac.at
- Technische Universität Graz – Internet: www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at)
- Universität für Bodenkultur Wien – Internet: www.boku.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien – Internet: www.wu-wien.ac.at
- Montanuniversität Leoben – Internet: www.unileoben.ac.at
- Medizinische Universität Wien – Internet: www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz – Internet: www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck – Internet: www.i-med.ac.at
- Veterinärmedizinische Universität Wien – Internet: www.vu-wien.ac.at
- Akademie der Bildenden Künste in Wien – Internet: www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst in Wien – Internet: www.angewandte.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien – Internet: www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg – Internet: www.moz.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz – Internet: www.kug.ac.at
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz – Internet: www.khs-linz.ac.at
- Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen) – Internet: www.donau-uni.ac.at

10 Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz: www.kth-linz.ac.at
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol: www.umit.at
- Bildungsverband für die Freunde der Webster University: www.webster.ac.at

- IMADec University: www.imadec.ac.at
- PEF Privatuniversität für Management: www.pef.at
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg: www.pmu.ac.at
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin: www.tcm-academy.org
- Anton Bruckner Privatuniversität: www.bruckneruni.at