



© MONKEY BUSINESS - STOCK.ADOBE.COM

# Jobchancen Studium

## Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule



© AMS/CHLOE POTTER



© AMS/CHLOE POTTER



© AMS / DAS MEDIENSTUDIO



© AMS/CHLOE POTTER



© JÜRGEN FÄLCHLE - FOTOJULIA



© AMS/CHLOE POTTER

# Forschungsnetzwerk

die AMS-Webseite für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Berufs-Info-Broschüren zu ‚Jobchancen nach dem Studium‘ Berichte u. Prognosen zum Arbeitsmarkt u. zur Berufsforschung

In der E-Library steht Fachliteratur aus der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und der Sozialforschung des AMS sowie anderer Forschungsinstitutionen zum Herunterladen zur Verfügung:

- Zeitschriftenreihe AMS info
- Taschenbuchreihe AMS report
- E-Library
- Forschungsberichte und Prognosen
- Methoden- und Praxishandbücher
- Veranstaltungen, News, Tipps etc.



DESIGN: WWW.BERUFSINFO.AT

BERUFS-INFO ONLINE

[www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk)



**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium**

**Beruf und Beschäftigung  
nach Abschluss einer Hochschule**

**Medieninhaber**

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)  
Minoritenplatz 5, 1010 Wien  
10., aktualisierte Auflage, November 2018

**Text und Redaktion »Studieninformation«**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)  
Christine Kampl

**Text und Redaktion »Beruf und Beschäftigung«**

Redaktion

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

Text

Regina Haberfellner ([www.soll-und-haberfellner.at](http://www.soll-und-haberfellner.at))

**Umschlag**

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

**Grafik**

Lanz, 1030 Wien

**Druck**

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

**ISBN**

978-3-85495-724-6



# Inhalt

## **Teil A – Kompaktinfos für den schnellen Überblick** ..... 7

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt  | 9  |
| 2 | Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa   | 11 |
| 3 | Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen | 12 |
| 4 | Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)                                      | 14 |
| 5 | Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich  | 15 |

## **Teil B – Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung** ..... 17

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt  | 19 |
| 1.1 | Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich                    | 19 |
| 1.2 | Acht längerfristige globale Trends   | 22 |
| 1.3 | Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?   | 26 |
| 2   | Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt  | 32 |
| 3   | Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?   | 36 |
| 4   | Studienwahl und Studienverhalten   | 39 |
| 5   | Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse   | 45 |
| 6   | Beratung und Information   | 50 |
| 6.1 | BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – <a href="http://www.ams.at/biz">www.ams.at/biz</a>                                       | 50 |
| 6.2 | AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – <a href="http://www.ams.at/karrierekompass">www.ams.at/karrierekompass</a>      | 51 |
| 6.3 | AK – Bildungsberatung und Berufsinformation  | 52 |
| 6.4 | Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI) und Beratung durch die Länderstellen der Wirtschaftskammern                 | 52 |
| 6.5 | Psychologische Studierendenberatung (BMBWF) – <a href="http://www.studierendenberatung.at">www.studierendenberatung.at</a> | 53 |
| 6.6 | WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut   | 54 |
| 6.7 | Placement und Career Services  | 54 |
| 6.8 | Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen  | 55 |

|   |   |            |
|---|---|------------|
| <b>7</b>  | <b>Karriereplanung und Bewerbung</b>  | <b>57</b>  |
| 7.1   | Identifikation der Interessen und Fähigkeiten   | 58         |
| 7.2   | Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten  | 61         |
| 7.3   | Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen   | 62         |
| 7.4   | Bewerbungsstrategien  | 68         |
| 7.5   | Arbeitstraining   | 71         |
| <b>8</b>  | <b>Weiterbildung an Hochschulen</b>   | <b>73</b>  |
| 8.1   | Möglichkeiten der Weiterbildung   | 73         |
| 8.2   | Universitätslehrgänge/ Universitätskurse, Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Weiterbildung an Privatuniversitäten | 74         |
| <b>9</b>  | <b>Selbständigkeit und Unternehmensgründung</b>   | <b>75</b>  |
| 9.1   | Selbständigkeit von AkademikerInnen   | 75         |
| 9.2   | Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere   | 79         |
| 9.3   | Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)   | 81         |
| 9.4   | Unternehmensgründungsprogramme  | 83         |
| <b>10</b>   | <b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung</b>   | <b>86</b>  |
| 10.1  | Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst  | 86         |
| 10.2  | Karrierewege an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen  | 90         |
| 10.2.1  | Lehre und Forschung an Universitäten  | 90         |
| 10.2.2  | Lehre und Forschung an Pädagogische Hochschulen   | 93         |
| 10.2.3  | Lehre und Forschung an Fachhochschulen  | 95         |
| 10.3  | Einkommen   | 97         |
| 10.4  | Interessenvertretungen  | 103        |
| <b>11</b>   | <b>Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen</b>   | <b>104</b> |
| 11.1  | Rechtswissenschaften (Jus)  | 105        |
| 11.2  | Sozial- und Wirtschaftswissenschaften   | 107        |
| 11.3  | Gesundheitsbereich  | 110        |
| 11.4  | Kultur- und Humanwissenschaften   | 113        |
| 11.5  | Bodenkultur   | 116        |
| 11.6  | Medien, Kunst und Kultur  | 118        |
| 11.7  | Technik/ Ingenieurwissenschaften  | 121        |
| 11.8  | Naturwissenschaften   | 125        |
| 11.9  | Montanistik   | 129        |
| 11.10   | Unterricht und Bildung (Schulwesen)   | 132        |
| 11.11   | Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen von FH-Studiengängen   | 133        |
| 11.12   | Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)  | 137        |
| <b>Anhang</b>                                     |   | <b>141</b> |
| <b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich</b> |   | <b>143</b> |

# Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen von österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen vermitteln und eine Hilfestellung für die – im Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

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

- Verschiedene Hochschulstatistiken der letzten Jahre sowie die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria, statistische Daten des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom AMS Österreich bzw. vom österreichischen Wissenschaftsministerium in den letzten zwölf Jahren durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und zu den Beschäftigungsaussichten von HochschulabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinausgehende 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 qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. die künftige berufliche Laufbahngestaltung erleichtern.

**AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)**

*[www.ams.at](http://www.ams.at) [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs) [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)*

**Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)**

*[www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at) [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at) [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)*





# **Teil A**

## **Kompaktinfos für den schnellen Überblick**



# 1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

Ausbildungsentscheidungen im tertiären Bildungssektor der Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen wie auch Privatuniversitäten legen jeweils akademische Ausbildungsbereiche fest, in denen oftmals sehr spezifische wissenschaftliche Berufsvorbildungen erworben werden. Damit werden auch – mehr oder weniger scharf umrissen – jene Berufsbereiche bestimmt, in denen frau / man später eine persönlich angestrebte, ausbildungsadäquate Beschäftigung finden kann (z.B. technisch-naturwissenschaftlicher, medizinischer, juristischer, ökonomischer, sozial- oder geisteswissenschaftlicher Bereich). Die tatsächlichen Chancen, eine solche ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sei es nun auf unselbständig oder selbständig erwerbstätiger Basis, sind je nach gewählter Studienrichtung sehr verschieden und werden zudem stark von der ständigen Schwankungen unterworfenen wirtschaftlichen Lage und den daraus resultierenden Angebots- und Nachfrageprozessen am Arbeitsmarkt beeinflusst.

Der Zusammenhang zwischen einem bestimmten erworbenen Studienabschluss und den eventuell vorgezeichneten akademischen Berufsmöglichkeiten ist also unterschiedlich stark ausgeprägt. So gibt es (oftmals selbständig erwerbstätig ausgeübte) Berufe, die nur mit ganz bestimmten Studienabschlüssen und nach der Erfüllung weiterer gesetzlich genau geregelter Voraussetzungen (z.B. durch die Absolvierung postgradualer Ausbildungen) ausgeübt werden dürfen. Solche Berufe sind z.B. Ärztin / Arzt, Rechtsanwältin / Rechtsanwalt, RichterIn, IngenieurkonsulentIn, ApothekerIn).

Darüber hinaus gibt es auch eine sehr große und stetig wachsende Zahl an beruflichen Tätigkeiten, die den AbsolventInnen jeweils verschiedener Hochschulausbildungen offenstehen und die zumeist ohne weitere gesetzlich geregelte Voraussetzungen ausgeübt werden können. Dies bedeutet aber auch, dass die Festlegung der zu erfüllenden beruflichen Aufgaben (Tätigkeitsprofile) und all-fälliger weiterer zu erfüllender Qualifikationen (z.B. Zusatzausbildungen, Praxisnachweise, Fremdsprachenkenntnisse), die Festlegung der Anstellungsvoraussetzungen (z.B. befristet, Teilzeit) und letztlich die Auswahl der BewerberInnen selbst hauptsächlich im Ermessen der Arbeitgeber liegen. Gerade in diesem Feld eröffnen sich den HochschulabsolventInnen aber heutzutage auch viele Möglichkeiten einer selbständigen Berufsausübung als UnternehmerIn (z.B. mit hochqualifizierten Dienstleistungsangeboten).

Schließlich sind auch Studien- und Berufsbereiche zu erwähnen, die auf ein sehr großes Interesse bei einer Vielzahl junger Menschen stoßen, in denen aber nur wenige gesicherte Berufsmöglichkeiten bestehen. Dies gilt vor allem für den Kultur- und Kunstbereich oder für die Medien- und Kommunikationsbranche, wo frei- oder nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse und hohe Konkurrenz um Arbeitsplätze bzw. zu vergebende Projektaufträge die Regel darstellen.

Fazit: Der »traditionelle« Weg (1950er- bis 1980er-Jahre), nämlich unmittelbar nach Studienabschluss einen »ganz klar definierten« bzw. »sicheren« Beruf mit einem feststehenden Tätigkeitsprofil zu ergreifen und diesen ein Erwerbsleben lang auszuüben, ist seit Mitte der 1990er-Jahre zunehmend unüblich geworden. Die Berufsfindungsprozesse und Karrierelaufbahnen vieler HochschulabsolventInnen unterliegen in unserer wissensbasierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts damit deutlichen Veränderungen: Oft erfolgt ein Wechsel zwischen beruflichen Aufgaben und/oder verschiedenen Arbeit- bzw. Auftraggebern. Lifelong Learning, Career Management Skills, Internationalisierung, Mobilität, Entrepreneurship oder IT-basiertes vernetztes Arbeiten in interkulturell zusammengesetzten Teams seien hier nur exemplarisch als einige Schlagworte dieser heutigen Arbeitswelt genannt.

## 2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa

Durch den Bologna-Prozess wird versucht, eine Internationalisierung der europäischen Hochschulen sowie eine kompetenzorientierte Anbindung von Hochschulausbildungen an die Anforderungen moderner Arbeitsmärkte zu erreichen. Benannt ist dieser bildungspolitische Prozess nach der italienischen Stadt Bologna, in der 1999 die europäischen BildungsministerInnen die gleichnamige Deklaration zur Ausbildung eines »Europäischen Hochschulraumes« unterzeichneten.

Wichtige Ziele des Bologna-Prozesses sind:

- Einführung und Etablierung eines Systems von verständlichen und vergleichbaren Abschlüssen (Bachelor und Master).
- Einführung einer dreistufigen Studienstruktur (Bachelor – Master – Doctor / Ph.D.).
- Einführung und Etablierung des ECTS-Modells (European Credit Transfer and Accumulation System). Jedes Studium weist eine bestimmte Anzahl an ECTS-Punkten (Leistungspunkte) aus.
- Transparenz über Studieninhalte durch Kreditpunkte und Diploma Supplement.
- Anerkennung von Abschlüssen und Studienabschnitten.
- Förderung der Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal.
- Sicherung von Qualitätsstandards auf nationaler und europäischer Ebene.
- Umsetzung eines Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum.
- Verbindung des Europäischen Hochschulraumes und des Europäischen Forschungsraumes.
- Steigerung der Attraktivität des Europäischen Hochschulraumes auch für Drittstaaten.
- Förderung des Lebenslangen Lernens.

An den österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist die Umsetzung der Bologna-Ziele bereits sehr weit vorangeschritten. Das heißt, dass z.B. – mit sehr wenigen Ausnahmen wie etwa Humanmedizin oder Rechtswissenschaften – alle Studienrichtungen an österreichischen Hochschulen im dreigliedrigen Studiensystem geführt werden. Der akademische Erstabschluss erfolgt hier nunmehr auf der Ebene des Bachelor-Studiums, das in der Regel sechs Semester dauert (z.B. Bachelor of Sciences, Bachelor of Arts usw.).

Nähere Informationen zum Bologna-Prozess mit zahlreichen Downloads und umfassender Berichterstattung zur laufenden Umsetzung des Bologna-Prozesses im österreichischen Hochschulwesen finden sich unter [www.bologna.at](http://www.bologna.at) im Internet.

### **3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen**

#### **Hochschulzugang**

Generell gilt, dass Personen, die die Hochschulreife aufweisen, prinzipiell zur Aufnahme sowohl eines Universitätsstudiums als auch eines Fachhochschul-Studiums als auch eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule berechtigt sind. Achtung: Dabei ist zu beachten, dass Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen eigene zusätzliche Aufnahmeverfahren durchführen, um die konkrete Studieneignung festzustellen. Ebenso gibt es in einigen universitären Studienrichtungen, wie z.B. Humanmedizin, Veterinärmedizin, zusätzliche Aufnahmeverfahren. Es ist also sehr wichtig, sich rechtzeitig über allfällige zusätzliche Aufnahmeverfahren zu informieren! Dazu siehe im Besonderen die Websites der einzelnen Hochschulen oder die Website [www.studienbeginn.at](http://www.studienbeginn.at) des österreichischen Wissenschaftsministeriums.

#### **Organisation**

Die Universitäten erwarten sich von ihren Studierenden die Selbstorganisation des Studiums, bieten hier aber auch in stark zunehmendem Ausmaß sowohl via Internet als auch mittels persönlicher Beratung unterstützende Angebote zur Studiengestaltung an. Dennoch: Viele organisatorische Tätigkeiten müssen im Laufe eines Universitätsstudiums erledigt werden – oft ein Kampf mit Fristen und bürokratischen Hürden, der u.U. relativ viel Zeit in Anspruch nimmt. In vielen Fachhochschul-Studiengängen wird den Studierenden hingegen ein sehr strukturiertes Maß an Service geboten (so z.B. in Form konkreter »Stundenpläne«), was auf der anderen Seite aber auch eine deutlich höhere Reglementierung des Studiums an einer Fachhochschule bedeutet (z.B. Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen, Einhaltung von Prüfungsterminen; siehe dazu auch im Anschluss den Punkt »Studienplan / Stundenplan«). Ebenso verläuft das Studium an den Pädagogischen Hochschulen wesentlich reglementierter als an den Universitäten.

#### **Studienplan / Stundenplan**

Universitätsstudierende können anhand eines vorgegebenen Studienplans ihre Stundenpläne in der Regel selbst zusammenstellen, sind aber auch für dessen Einhaltung (an Universitäten besteht für manche Lehrveranstaltungen keine Anwesenheitspflicht) und damit auch für die Gesamtdauer ihres Studiums selbst verantwortlich. In Fachhochschul-Studiengängen hingegen ist der Studienplan vorgegeben und muss ebenso wie die Studiendauer von den Studierenden strikt eingehalten werden. Während es an Fachhochschulen eigene berufsbegleitende Studien gibt, müssen berufs-

tätige Studierende an Universitäten Job und Studium zeitlich selbst vereinbaren und sind damit aber oft auf Lehrveranstaltungen beschränkt, die abends oder geblockt stattfinden.

### **Qualifikationsprofil der AbsolventInnen**

Sowohl bei den Studienrichtungen an den Universitäten als auch bei den Fachhochschul-Studiengängen als auch bei den Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen handelt es sich um Ausbildungen auf einem gleichermaßen anerkannten Hochschulniveau, trotzdem bestehen erhebliche Unterschiede: Vorrangiges Ziel eines Universitätsstudiums ist es, die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten zu fördern und eine breite Wissensbasis zur Berufsvorbildung zu vermitteln. Nur wenige Studienrichtungen an Universitäten vermitteln Ausbildungen für konkrete Berufsbilder (so z.B. Medizin oder Jus). Ein Fachhochschul-Studium bzw. ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule vermittelt eine Berufsausbildung für konkrete Berufsbilder auf wissenschaftlicher Basis. Das Recht, Doktoratsstudiengänge anzubieten und einen Dokortitel zu verleihen (Promotionsrecht), bleibt in Österreich vorerst den Universitäten vorbehalten.

## 4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)

|  |  |
|--|--|
| Zentrales Portal des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu den österreichischen Hochschulen  | <a href="http://www.studiversum.at">www.studiversum.at</a><br><a href="http://www.bmbwf.gv.at">www.bmbwf.gv.at</a>                                       |
| Internet-Datenbank des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen        | <a href="http://www.studienwahl.at">www.studienwahl.at</a>   |
| Infoseite des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu Registrierung und Zulassung zum Bachelor-, Master- und Diplomstudium an österreichischen Universitäten | <a href="http://www.studienbeginn.at">www.studienbeginn.at</a>   |
| Ombudsstelle für Studierende am Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)  | <a href="http://www.hochschulombudsmann.at">www.hochschulombudsmann.at</a><br><a href="http://www.hochschulombudsfrau.at">www.hochschulombudsfrau.at</a> |
| Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)   | <a href="http://www.studierendenberatung.at">www.studierendenberatung.at</a>   |
| BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS  | <a href="http://www.ams.at/biz">www.ams.at/biz</a>   |
| Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung   | <a href="http://www.ams.at/karrierekompass">www.ams.at/karrierekompass</a>   |
| AMS-Forschungsnetzwerk – Menüpunkt »Jobchancen Studium«  | <a href="http://www.ams.at/forschungsnetzwerk">www.ams.at/forschungsnetzwerk</a><br><a href="http://www.ams.at/jcs">www.ams.at/jcs</a>                   |
| Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (Online-Datenbank des AMS)  | <a href="http://www.ams.at/berufslexikon">www.ams.at/berufslexikon</a>   |
| BerufsInformationsComputer der Wirtschaftskammer Österreich  | <a href="http://www.bic.at">www.bic.at</a>   |
| Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)   | <a href="http://www.aq.ac.at">www.aq.ac.at</a>   |
| Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK)   | <a href="http://www.fhk.ac.at">www.fhk.ac.at</a>   |
| Zentrales Eingangsportal zu den Pädagogischen Hochschulen  | <a href="http://www.ph-online.ac.at">www.ph-online.ac.at</a>   |
| BeSt – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung  | <a href="http://www.bestinfo.at">www.bestinfo.at</a>   |
| Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)  | <a href="http://www.oeh.ac.at">www.oeh.ac.at</a><br><a href="http://www.studienplattform.at">www.studienplattform.at</a>                                 |
| Österreichische Universitätenkonferenz   | <a href="http://www.uniko.ac.at">www.uniko.ac.at</a>   |
| Österreichische Privatuniversitätenkonferenz   | <a href="http://www.privatuniversitaeten.at">www.privatuniversitaeten.at</a>   |
| OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen  | <a href="http://www.bildung.erasmusplus.at">www.bildung.erasmusplus.at</a>   |



## 5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich

### AMS-Forschungsnetzwerk – »Jobchancen Studium« und »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS eine frei zugängige Online-Plattform zur Verfügung, die die Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darstellt und vernetzt. Der Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk setzt seinen Fokus auf Berufsinformation und Forschung zum Hochschulbereich (Uni, FH, PH). Hier findet man alle Broschüren aus der Reihe »Jobchancen Studium«, das »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«, die Broschüre »Berufswahl Matura« sowie die drei Broschüren »Wegweiser Universitäten«, »Wegweiser FH« und »Wegweiser PH«. Zusätzlich steht die Online-Datenbank »KurzInfo – Jobchancen Studium« zur Verfügung. Alle Broschüren sind als Download im PDF-Format bereitgestellt.

Darüber hinaus: »E-Library« mit Studien zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Allgemeinen wie auch zur Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im Besonderen u.v.a.m.

[www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk)

[www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)

[www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon)

Detailübersicht der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«:

- Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (Überblicksbroschüre)
- Bodenkultur
- Fachhochschul-Studiengänge
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an österreichischen Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin



# **Teil B**

## **Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung**



# 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

## 1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich

### Hohe Erwerbsquoten<sup>1</sup> bei AkademikerInnen

Bereits in der Vergangenheit war mit zum Teil erheblich steigenden AbsolventInnenzahlen angebotsseitig ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung (Schlagwort: Akademisierung) in Österreich zu erkennen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, sie hatte sich bereits zwischen 1995 und 2010 von 317.900 auf 623.500 beinahe verdoppelt. Im Zeitraum bis zum Jahr 2016 erhöhte sich die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss abermals um rund 180.900 (+29%).

**Tabelle 1: Erwerbspersonen (15+) mit höchster abgeschlossener Schulbildung »Universität, Hochschule bzw. Hochschulverwandte Lehranstalt«, (LFK\*)**

|               | 1995           | 2000           | 2005           | 2010           | 2011           | 2012           | 2013           | 2014           | 2015           | 2016           |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Männer        | 186.900        | 201.000        | 261.400        | 311.700        | 309.200        | 322.200        | 343.600        | 355.000        | 371.000        | 377.600        |
| Frauen        | 131.100        | 163.300        | 252.500        | 311.800        | 321.000        | 341.500        | 371.000        | 392.200        | 406.100        | 426.600        |
| <b>Gesamt</b> | <b>317.900</b> | <b>364.400</b> | <b>513.900</b> | <b>623.500</b> | <b>630.200</b> | <b>663.700</b> | <b>714.600</b> | <b>747.300</b> | <b>777.100</b> | <b>804.200</b> |

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Jahresdaten. \*LFK = Labour-Force-Konzept

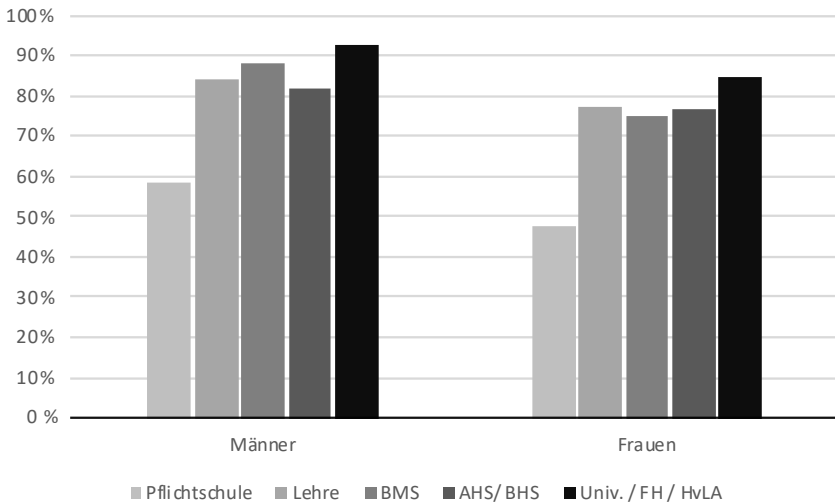
Während im Jahr 1995 nur 8,4% aller Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss verfügten, lag ihr Anteil im Jahr 2005 bei 13,1% und 2016 bereits bei 18,2%. HochschulabsolventInnen weisen in Österreich grundsätzlich unter allen Bildungsgruppen, bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen (Erwerbsbevölkerung), die höchste Erwerbsquote auf. Im Jahr 2016 lag die Erwerbsquote der Hoch-

1 Die allgemeine Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen (aus allen Bildungsebenen) bezieht sich auf den prozentuellen Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote kann nach verschiedenen Kriterien differenziert dargestellt werden; hier wird sie im Folgenden als die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss näher dargestellt. Unter Erwerbspersonen werden jene Personen verstanden, die sich in einer Erwerbstätigkeit befinden oder arbeitslos / arbeitsuchend gemeldet sind.

schulabsolventInnen bei 88,3% und damit deutlich über der allgemeinen Erwerbsquote von 76,3%. Der Effekt ist bei den Frauen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei den Männern. Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Männer lag bei 80,8%, jene der Männer mit Hochschulabschluss bei 92,4%, also um beinahe zwölf Prozentpunkte über dem allgemeinen Wert. Bei den Frauen lag die Erwerbsquote über alle Bildungsgruppen bei 71,7%, bei Frauen mit Hochschulabschluss um mehr als 13 Prozentpunkte höher, nämlich bei 85,0% (vgl. nächste Abbildung).

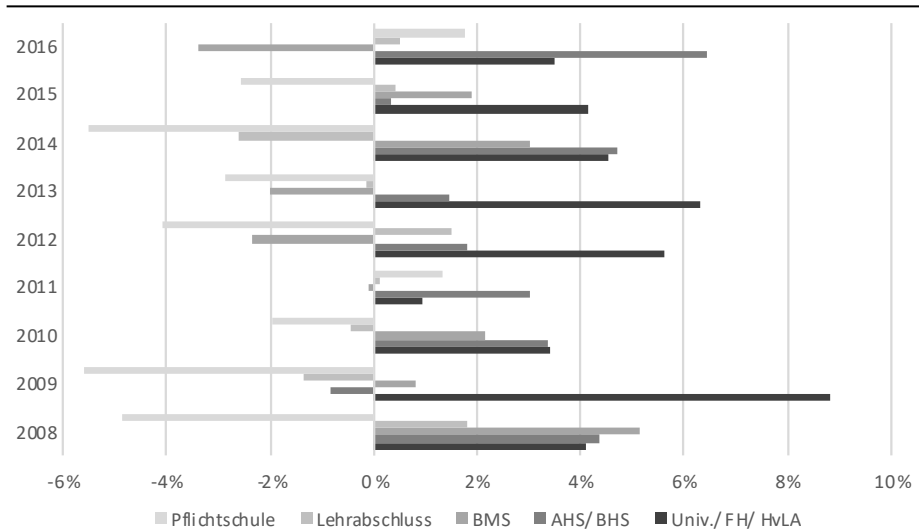
Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der Erwerbstätigenquote. Sie lag allgemein im Jahr 2016 im Durchschnitt bei 71,5%, jene der HochschulabsolventInnen bei 84,9%. Trotz des verstärkten Angebotes an StudienabsolventInnen stieg sie von 82,7% im Jahr 2004 und hatte sich in den letzten Jahren bei rund 85% eingependelt.

**Abbildung 1: Erwerbsquoten (15–64 Jahre), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht, 2016**



Quelle: Statistik Austria. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Erwerbsquote bezogen auf die 15- bis 64-jährige Bevölkerung; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Angesichts der krisenhaften Entwicklung am Arbeitsmarkt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kann die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im langfristigen Trend als relativ krisenstabil eingeschätzt werden. Die Gruppe der HochschulabsolventInnen konnte im Jahr 2009 entgegen dem allgemeinen Trend Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Insgesamt gab es in dem Beobachtungszeitraum 2007–2016 jährlich positive Zuwachsraten, das trifft auf keine andere Bildungsgruppe zu.

**Abbildung 2: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen 2008–2016 im Vergleich zum Vorjahr, nach höchstem Bildungsabschluss**

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

**Tabelle 2: Erwerbstätige mit Hochschulabschluss, 2007–2016, nach Geschlecht**

| Jahr           | Alle Erwerbstätige |         |                | Unselbständig Erwerbstätige |         |                |
|----------------|--------------------|---------|----------------|-----------------------------|---------|----------------|
|                | Männer             | Frauen  | Gesamt         | Männer                      | Frauen  | Gesamt         |
| 2007           | 268.100            | 249.400 | <b>517.500</b> | 210.900                     | 221.200 | <b>432.000</b> |
| 2008           | 271.400            | 267.300 | <b>538.800</b> | 213.100                     | 234.800 | <b>448.000</b> |
| 2009           | 293.200            | 293.000 | <b>586.200</b> | 229.200                     | 259.200 | <b>488.400</b> |
| 2010           | 303.500            | 302.700 | <b>606.200</b> | 236.400                     | 268.400 | <b>504.800</b> |
| 2011           | 301.100            | 310.900 | <b>612.000</b> | 237.600                     | 276.600 | <b>514.200</b> |
| 2012           | 314.300            | 332.000 | <b>646.300</b> | 255.600                     | 295.000 | <b>550.600</b> |
| 2013           | 331.300            | 355.600 | <b>687.000</b> | 263.800                     | 311.900 | <b>575.700</b> |
| 2014           | 340.100            | 377.900 | <b>718.100</b> | 273.600                     | 336.400 | <b>610.000</b> |
| 2015           | 355.400            | 392.300 | <b>747.700</b> | 288.400                     | 349.100 | <b>637.500</b> |
| 2016           | 362.400            | 411.400 | <b>773.800</b> | 294.700                     | 366.900 | <b>661.600</b> |
| Differenz 2007 | 33.000             | 61.500  | <b>94.500</b>  | 26.700                      | 55.400  | <b>82.200</b>  |
| Differenz 2011 | 61.300             | 100.500 | <b>161.800</b> | 57.100                      | 90.300  | <b>147.400</b> |

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdaten); eigene Berechnungen. Höchste abgeschlossene Ausbildung: Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt inkl. Universitätslehrgänge

Im Jahresdurchschnitt 2016 waren knapp 774.000 Personen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig, das waren um rund 256.000 HochschulabsolventInnen mehr als 2007 und entspricht im Zehn-Jahres-Zeitraum einem Plus von rund 50%. Dabei entfielen rund 63% des Zuwachses an erwerbstätigen HochschulabsolventInnen auf die Frauen. In Bezug auf die Anzahl haben die Frauen in den letzten Jahren mit den Männern gleichgezogen, ihr Anteil an den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen ist von rund 47% im Jahr 2004 auf 50,8% im Jahr 2010 und schließlich auf 53,2% im Jahr 2016 angestiegen. Im Jahr 2016 waren gegenüber 2007 um 94.300 mehr männliche Hochschulabsolventen erwerbstätig (+35,2%), bei den Frauen fiel das Plus mit rund 162.000 (+65,0%) deutlich höher aus.

Im Jahr 2016 verfügten 20,7% aller erwerbstätigen Frauen über einen Hochschulabschluss, neun Jahre zuvor lag der Anteil mit 14,0% um 6,7 Prozentpunkte darunter. Bei den Männern betrug der Anteil der Hochschulabsolventen im Jahr 2016 16,2% und im Jahr 2007 12,5%, ist also um 3,7 Prozentpunkte gestiegen.

Zusammenfassend betrachtet kann also festgehalten werden, dass zumindest bislang die beachtlichen Zuwächse bei den Studierenden und HochschulabsolventInnen von einer entsprechend steigenden Erwerbsbeteiligung begleitet wurden. Der Abschluss eines Hochschulstudiums erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung, und die Beschäftigungssegmente der HochschulabsolventInnen haben sich bislang gegenüber Krisen am Arbeitsmarkt als relativ resistent erwiesen. Die im Auftrag des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellte mittelfristige Beschäftigungsprognose (bis 2023) geht davon aus, dass die Berufsgruppe der akademischen Berufe mit einem erwarteten jährlichen Plus von 2,8% im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum aufweisen wird.<sup>2</sup>

Wie bei anderen Bildungsgruppen auch ist damit aber keine Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse verbunden, so z.B. die Beantwortung der Frage, ob der jeweilige Arbeitsplatz ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis darstellt oder nicht.

## 1.2 Acht längerfristige globale Trends

### Trend 1: Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Bereits die letzten Jahrzehnte waren von dem tiefgreifenden strukturellen Wandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft gekennzeichnet, der zu einer sinkenden Beschäftigung im Sachgüterbereich und zu einer steigenden Beschäftigung im Dienstleistungssektor geführt hat. Über einen Zeitraum von 40 Jahren (1974–2014) hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Dienstleistungen mehr als verdoppelt (von 1,39 Millionen auf 2,85 Millionen).<sup>3</sup> Der Strukturwandel, der durch die

---

2 Fink, Marian / Horvath, Thomas / Huber, Peter et al. (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

3 Haberfellner, Regina / Sturm, René (2016): AMS report 120/121: Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.



Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 einen weiteren Schub erlebt hat, wird in Zukunft weiter anhalten: Weiterhin wird der Dienstleistungssektor Hauptfaktor für das Beschäftigungswachstum sein. Bis 2023 wird davon ausgegangen, dass 90 % des Beschäftigungswachstums auf den Dienstleistungssektor entfallen werden. Tragende Säulen für die positive Beschäftigungsentwicklung werden insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sein sowie die Informationstechnologien und Informationsdienstleistungen.<sup>4</sup>

## Trend 2: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben wurde, ist bereits für die Vergangenheit eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, sie hat sich seit 1995 mehr als verdoppelt.

Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Damit werden die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt immer stärker vom Ausbildungsniveau abhängen. Hintergrund ist die Expansion der so genannten »Sekundären Dienstleistungstätigkeiten« (z.B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. Die Bedeutung von Tätigkeiten auf mittlerem Qualifikationsniveau wird zugunsten hochqualifizierter Berufsgruppen abnehmen, das gilt insbesondere für den Bürobereich.<sup>5</sup>

So prognostiziert die bereits zuvor erwähnte Beschäftigungsprognose des WIFO ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von rund 2,8 % pro Jahr für akademische Berufe. Damit wird im Jahr 2023 die unselbständige Beschäftigung in Berufen mit akademischem Anforderungsprofil um 120.300 über jener von 2016 liegen. Der Anteil der Beschäftigten in Berufen, die ein akademischen Anforderungsprofil aufweisen, wird dann bei 17,9 % liegen (2016: 16,1 %). Dabei entfallen rund 60 % des Beschäftigungsplus auf die akademischen Berufsgruppen »Akademische Wirtschaftsberufe« (+28.400 bzw. +3,8 %), »Akademische und verwandte IKT Berufe« (+28.100 bzw. +5,2 %) und »IngenieurInnen, ArchitektInnen« (+17.400 bzw. +3,3 %). Deutlich unterdurchschnittlich sind die Erwartungen, was das Beschäftigungsplus bei den Lehrkräften im Sekundarbereich betrifft (+2.300 bzw. +0,4 %). Allerdings liegt derzeit das Durchschnittsalter bei Lehrkräften bei 47 Jahren und es wird davon ausgegangen, dass 34.000 Lehrkräfte bis 2025 in Pension gehen werden.<sup>6</sup>

## Trend 3: Neue Karriereverläufe, Flexibilität, Lebenslanges Lernen (Lifelong Learning)

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:

4 Fink, Marian / Horvath, Thomas / Huber, Peter et al. (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

5 Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43. Jahrgang, Heft 4, S. 535–568.

6 Siehe Bundeskanzleramt Österreich (2017): *Das Personal des Bundes 2017. Daten und Fakten* sowie <http://oesterreich.orf.at/stories/2819336>.

»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 AkteurInnen bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«<sup>7</sup>

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

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern bzw. adaptieren müssen. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

#### **Trend 4: Der berufliche Einsatz ist mit dem Studienabschluss noch nicht festgelegt**

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen, auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen übt genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

Gerade in Feldern, für die keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte existieren (Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern.

---

<sup>7</sup> Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ›neuen‹ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, S. 392–414. Obwohl bereits vor mehr als 15 Jahren formuliert, hat dieses Statement nichts von seiner Aktualität eingebüßt.

### **Trend 5: Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt wird instabiler**

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen weisen AkademikerInnen zwar eine höhere Beschäftigungsquote auf und sind weniger durch Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren. Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr am quantitativen Zuwachs der AbsolventInnen, der abnehmenden Beschäftigungsquote im öffentlichen Sektor sowie an der unsicheren Wirtschaftslage.

Generell ist der Anteil der Erwerbstätigen, der zumindest formal nicht bildungsadäquat beschäftigt ist, in den letzten 20 Jahren gestiegen. 1994 waren »nur« 26,5% der HochschulabsolventInnen nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechend beschäftigt, 2015 lag dieser Anteil bei 33,2%. Häufiger kommt jedoch diese Überqualifikation bei AbsolventInnen von BHS (44,4%) vor und »Spitzenreiter« sind mit einem Anteil von 54,1% AHS-AbsolventInnen. Dabei gilt sowohl für Erwerbstätige mit AHS-, BHS- oder Hochschulabschluss, dass der Überqualifizierten-Anteil bei jungen Menschen (also am Beginn der Erwerbskarriere) deutlich höher ist als bei älteren Erwerbstätigen. Trotzdem zeigen jüngste Analysen, dass die Bildungserträge der HochschulabsolventInnen in den letzten 20 Jahren eine stabile Entwicklung zeigen. Im Gegenteil scheint bezüglich Einkommen der Abstand zwischen HochschulabsolventInnen und Erwerbstätigen mit anderen Bildungsabschlüssen in den letzten Jahren tendenziell etwas größer geworden zu sein. Allerdings sind erhebliche Unterschiede zwischen Fachrichtungen zu beobachten. So mussten AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften deutliche Rückgänge hinnehmen, ihre Bildungserträge sind seit 2004 um 24,8% (Männer) bzw. 17,1% (Frauen) zurückgegangen. Das stärkste Plus verzeichneten die MedizinerInnen mit +16,7% (Männer) und +5,1% (Frauen). Grundsätzlich liegen die Bildungserträge der weiblichen Hochschulabsolventen deutlich unter jenen der Männer.<sup>8</sup>

### **Trend 6: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit**

Auch wenn Negativnachrichten angesichts der Folgen der internationalen Finanzkrise derzeit die Stimmung in der Wirtschaft trüben, bleiben die Jobaussichten für AkademikerInnen relativ gut. Allerdings hängt die Perspektive stärker als im Aufschwung der Jahre zuvor vom gewählten Studienfach ab. Im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen überstehen AkademikerInnen konjunkturelle Krisen leichter. Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten kon-

<sup>8</sup> Vogtenhuber, Stefan/Baumegger, David/Lassnigg, Lorenz (2017): Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 43. Jahrgang, Heft 4, S. 535–568.

junkturreller Abschwächungen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

### **Trend 7: Internationalisierung und Mobilität**

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich: »Man muss in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu drei Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen, und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.«<sup>9</sup> Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z.B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

### **Trend 8: Soziale und transversale Skills gewinnen in einem hochdynamischen Arbeitsmarkt an Bedeutung**

Für eine wenn auch kleine Zahl von Erwerbstätigen mit akademischen Abschlüssen war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existenziellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität.

Den so genannten »Soft Skills«, also sozialen und emotionalen Kompetenzen kommt nicht nur aufgrund der steigenden Anforderungen an die individuelle Orientierungsfähigkeit in einer zunehmend komplexen, vernetzten und sich rasch verändernden Arbeitswelt vermehrt Bedeutung zu. Auch angesichts des steigenden Angebots von HochschulabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt und der damit zunehmenden Konkurrenz werden »Soft Skills«, aber auch transversale Kompetenzen wie insbesondere digitale Kompetenzen zu einem wichtigen Differenzierungsfaktor. Daneben gelten auch im Zeitalter der Digitalisierung jene Berufe als nach wie vor schwer automatisierbar, die ein hohes Maß an Kommunikation benötigen, Empathie und / oder Kreativität. Auch für akademische Berufe gilt, dass Tätigkeitsbereiche mit einem hohen Routineanteil potentiell automatisiert werden, also von Algorithmen übernommen werden können. Beispiele dafür sind bereits juristische Recherchen oder der so genannte »Roboter-Journalismus«.<sup>10</sup>

## **1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?**

In den letzten Jahren ist auch am österreichischen Arbeitsmarkt eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen zu beobachten: »Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren

---

9 Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Rekrutierung Bereich, Innendienst) Uniqua.

10 Siehe dazu ausführlich Haberfellner, Regina (2015): AMS report 112: Zur Digitalisierung der Arbeitswelt sowie Haberfellner, Regina / Sturm, René (2016): AMS report 120/121: Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.«<sup>11</sup>

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist mittlerweile insbesondere der Einstieg in den Beruf von so genannten »Atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte »Neue Selbständige«). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume. Aktuelle Daten zu den Erwerbsverläufen von HochschulabsolventInnen der Statistik Austria sowie des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring legen den Schluss nahe, dass es sich überwiegend um »atypische Einstiegsphasen« in den Arbeitsmarkt in den ersten Monaten nach dem Hochschulabschluss handelt. Zu einem ähnlichen Befund kam eine flächendeckende Repräsentativerhebung zur Arbeitssituation von HochschulabsolventInnen in Österreich.<sup>12</sup>

Atypische Beschäftigungsformen können folgendermaßen charakterisiert werden:<sup>13</sup>

- Einkommenssituation und u.U. geringere soziale Absicherung: Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies in vielen Fällen auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeitanstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Vor allem geringfügig Beschäftigte und teilzeitbeschäftigte sehen sich vor das Problem gestellt, dass ihr geringes Einkommen ihre langfristige soziale Absicherung untergräbt (z.B. im Hinblick auf die Höhe der zu erwartenden Pension).
- Belastungen in atypischer Beschäftigung: Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen v.a. durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU's die größte Belastung dar.

<sup>11</sup> Kaupa, Isabella / Kein, Christina / Kreiml, Thomas / Riesenfelder, Andreas / Steiner, Karin / Weber, Maria / Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

<sup>12</sup> Vgl. Schomburg, Harald / Flöther, Choni / Wolf, Vera / Kolb, Karolin / Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien / Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

<sup>13</sup> Vgl. Kaupa, Isabella / Kein, Christina / Kreiml, Thomas / Riesenfelder, Andreas / Steiner, Karin / Weber, Maria / Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

- Wirtschaftliche Abhängigkeit: Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.
- So genannte »Scheinselbständige« arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum / zur AuftraggeberIn, welchem / welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche / welcher auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten.

### **Teilzeitbeschäftigt = Unterbeschäftigt?**

Der strukturelle Wandel führt auch zu einer wachsenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigungszuwächse sind in Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen mit kräftigem Beschäftigungswachstum überdurchschnittlich hoch. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, aber auch im Handel, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen im Unterrichtswesen und bei sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen sind hohe Teilzeitanteile von 25% bis über 30% beobachtbar. Selbst bei gleichbleibendem Teilzeitbeschäftigungsanteil in den Branchen führt der Strukturwandel zu einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von rund einem Drittel des gesamten Beschäftigungszuwachses.

Teilzeitbeschäftigung wird oft kritisch beurteilt, da sie häufig ein Hindernis beim Erreichen und Halten von Führungspositionen darstellt, zu niedrigeren Einkommen und in Folge zu geringeren Ansprüchen bei Pensionen und Sozialleistungen führt.

Unbeschadet dieser kritischen Bewertung von Teilzeitbeschäftigung sagt jedoch eine steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten per se nichts darüber aus, ob die Betroffenen selbst eine Vollzeitbeschäftigung anstreben und diese nicht erreichen, oder ob die Teilzeitbeschäftigung – in welcher Form auch immer und aus welchen Gründen auch immer – in ihrem Interesse liegt. Aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung stehen Daten zur arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung Erwerbstätiger zur Verfügung.

Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung liegt vor, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit der oder des Erwerbstätigen unter 40 Wochenstunden liegt, der Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit gegeben ist und die Person auch innerhalb von zwei Wochen verfügbar ist. Damit werden also jene Erwerbstätigen zusammengefasst, die mehr Wochenstunden arbeiten wollen und dafür auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

In der Unterbeschäftigtenquote (siehe Tabelle) spiegelt sich die ungünstige Entwicklung am Arbeitsmarkt im Jahr 2009 infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise wider. Im Jahr 2009 waren 4,6% der Erwerbstätigen mit dem Ausmaß der Wochenstunden unzufrieden und wären auch kurzfristig für ein höheres Beschäftigungsausmaß verfügbar gewesen. Mit 3,7% war dieser Anteil im Jahr 2010 wieder deutlich niedriger, steigt jedoch seither wieder.

**Tabelle 3: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote gesamt und von HochschulabsolventInnen**

|                        | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Beschäftigte gesamt    | 4,6% | 3,7% | 3,9% | 4,3% | 4,8% | 4,9% | 5,2% | 5,2% |
| männlich               | 3,1% | 2,6% | 2,5% | 2,8% | 3,1% | 3,1% | 3,3% | 3,6% |
| weiblich               | 6,2% | 5,1% | 5,6% | 6,1% | 6,7% | 6,9% | 7,2% | 7,1% |
| Mit Hochschulabschluss | 4,0% | 3,8% | 4,1% | 4,1% | 5,2% | 5,3% | 5,4% | 5,5% |
| männlich               | 2,9% | 2,8% | 2,5% | 2,7% | 3,7% | 3,8% | 3,7% | 3,3% |
| weiblich               | 5,0% | 4,7% | 5,7% | 5,4% | 6,7% | 6,6% | 6,9% | 7,5% |

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen. Unterbeschäftigtenquote: Anteil der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigten an allen Erwerbstätigen

Die Unterbeschäftigtenquote der HochschulabsolventInnen zeigt im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ein durchschnittliches Bild. Im Krisenjahr 2009 war sie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen niedriger, in den folgenden Jahren entwickelte sie sich jedoch sehr ähnlich zur Gesamtbeschäftigung, die Unterbeschäftigtenquote zeigt eine steigende Tendenz. Der langjährige Trend zeigt, dass die Unterbeschäftigtenquote bei den Frauen höher ist als bei den Männern, das gilt auch für Frauen mit einem Hochschulabschluss.

### AkademikerInnen sind kaum geringfügig beschäftigt

Freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigung (als Sonderform von Teilzeitbeschäftigung) gelten als atypische Beschäftigungsformen. Von geringfügiger Beschäftigung sind HochschulabsolventInnen in geringerem Ausmaß betroffen als Beschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen.

**Tabelle 4: Geringfügige Beschäftigung mit Universitäts- oder Fachhochschul-Abschluss (inkl. HvLA)**

|   |          | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|----------|------|------|------|------|------|------|------|
| Unselbständig Beschäftigte gesamt                 | Männlich | 3,9% | 4,0% | 4,0% | 4,1% | 4,2% | 4,3% | 4,4% |
|   | Weiblich | 8,6% | 8,6% | 8,6% | 8,6% | 8,5% | 8,5% | 8,4% |
| Unselbständig Beschäftigte mit Hochschulabschluss | Männlich | 3,1% | 3,2% | 3,4% | 3,6% | 3,7% | 3,8% | 3,7% |
|   | Weiblich | 4,4% | 4,6% | 4,7% | 5,0% | 5,1% | 5,2% | 5,0% |

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik; eigene Berechnungen

So wie bei der Unterbeschäftigung, sind Frauen auch von geringfügiger Beschäftigung stärker betroffen als Männer. Allerdings stieg der Anteil geringfügig Beschäftigter unter den Männern in den letzten Jahren, das gilt sowohl für unselbständig beschäftigte Männer mit Hochschulabschluss als auch für eine Betrachtung über alle Bildungsgruppen hinweg. Der Anteil der geringfügig be-

schäftigten Hochschulabsolventinnen stagnierte in den letzten Jahren, über alle Bildungsgruppen hinweg betrachtet zeigt sich für die letzten Jahre bei den Frauen sogar ein leicht rückläufiger Trend.

### **Befristung – besonders häufig in akademischen Berufen**

Während die so genannten »Freie Dienstverträge« in der laufenden Dekade an Bedeutung verloren haben, ist ein verstärkter Trend in Richtung befristeter Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Waren 2007 noch 5% aller unselbständig Beschäftigten über einen befristeten Vertrag beschäftigt, so stieg dieser Anteil bis 2016 sukzessive auf 6% an. HochschulabsolventInnen waren bereits in der Vergangenheit stärker von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen. 2007 lag der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bereits bei 10,6%, bis 2016 stieg er auf 12,3%. Während 2007 rund 27% der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf HochschulabsolventInnen entfiel, waren es 2016 bereits rund 37%. Auch die Verteilung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Berufsgruppen zeigt für 2016, dass knapp 34% der befristeten Beschäftigten der Berufsgruppe »Akademische sowie vergleichbare Berufe« angehörten.

### **AkademikerInnen haben häufiger einen Zweitjob**

Im Jahresdurchschnitt 2016 gingen rund 200.300 Personen einer Zweitbeschäftigung nach, davon verfügten 65.000 (32,5%) über einen Hochschulabschluss. Mehrfachbeschäftigung ist also eher eine Domäne der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Konjunkturelle Einflüsse dürften die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung bei den HochschulabsolventInnen kaum beeinflussen. In den Jahren 2007 bis 2016 schwankte der Anteil der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen mit einem Zweitjob zwischen 7,5% (2011) und 8,8% (2007 und 2008), im Jahr 2016 lag er bei 8,4%.

Zweitbeschäftigung unter HochschulabsolventInnen trat in der Vergangenheit deutlich häufiger bei Männern als bei Frauen auf. Zwischen 7,9% (2011) und 10,2% (2013) der erwerbstätigen Männer hatten ein zweites Erwerbseinkommen, bei den Frauen waren es mit 6,5% (2009) und 8,0% (2016) im Schnitt um ein bis zwei Prozentpunkte weniger. Im Jahr 2016 hatten 8,8% der erwerbstätigen Männer mit Hochschulabschluss einen Zweitjob, bei den Frauen lag der Anteil bei 8,0%.

Eine zweite Erwerbstätigkeit ist in Österreich also bislang eher ein Phänomen, das sehr hochqualifizierte Personen betrifft und weniger eines, das auf prekäre bzw. zersplitterte Beschäftigungsverhältnisse bei Geringqualifizierten hinweist. Außerdem betrifft es eher Männer, die im Vergleich zu Frauen eine etwas zügigere Arbeitsmarktintegration aufweisen und auch hinsichtlich der Einkommen besser gestellt sind. Insofern ist auch für HochschulabsolventInnen der überproportionale Anteil an Erwerbstätigen mit Zweitjobs qualitativ nur schwer zu beurteilen.

Der Zweitjob dürfte in vielen Bereichen Teil einen Beitrag zu einer erfolgreichen Berufskarriere leisten. So sind beispielsweise Lehrverpflichtungen an mehreren Bildungseinrichtungen oder eventuell auch Koppelung einer lehrenden Tätigkeit mit einer forschenden an einer anderen Einrichtung nicht selten anzutreffen. Auch verbinden viele FachärztInnen eine Tätigkeit in einem Krankenhaus mit einer eigenen Ordination. ExpertInnenwissen ermöglicht außerdem häufig Publikations- und Vortragstätigkeiten, die so ein ergänzendes Standbein bieten können. In diesem Bereich gibt es also viele Möglichkeiten einer Mehrfachbeschäftigung, die deshalb nicht mit randständigem Dasein verbunden sein müssen.



## **Zufriedenheit mit atypischer Beschäftigung hängt von den Perspektiven und Motiven ab**

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

## **Die Phase der beruflichen Stabilisierung dauert heute länger**

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

## 2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt

Die dreigestufige Studienstruktur (Bachelor, Master, Ph.D.) gilt, mit wenigen Ausnahmen wie etwa Humanmedizin oder Jus, als weitgehend umgesetzt. Inzwischen sind rund 85 % der Studiengänge auf die dreistufige Bologna-Studienarchitektur umgestellt. Im Wintersemester 2017 waren 360 der insgesamt 1.109 Studien an österreichischen Universitäten Bachelorstudien.<sup>14</sup> Zuletzt wurden die Lehramtsstudien sowie die Pharmazie umgestellt. Lehramtsstudien können seit dem Wintersemester 2016 nur mehr als Bachelorstudien begonnen werden. Die Pharmazie wurde mit Wintersemester 2015 umgestellt und seit 2014 wird an der Universität Linz auch im Bereich der Humanmedizin ein Bachelor-Studium angeboten.

Seit 2009/2010 finden sich daher auch verstärkt Bachelors unter den AbsolventInnen der österreichischen Hochschulen. Im Studienjahr 2015/2016 waren bereits 47% aller Abschlüsse Bachelor-Abschlüsse.<sup>15</sup> Im Studienjahr 2014/2015 entfielen 56% der Bachelorabschlüsse auf öffentlichen Universitäten, 21% auf FH-Vollzeit- und 8% auf berufs begleitende FH-Studiengängen. Weitere 13% der Bachelor-Abschlüsse wurden an Pädagogischen Hochschulen und 3% an Privatuniversitäten gemacht.<sup>16</sup>

### Männer schließen häufiger als Frauen ein Masterstudium an

67% der BachelorabsolventInnen des Studienjahres 2014/2015 setzten bis zum Sommersemester 2017 ihr Studium mit einem Masterprogramm fort. Diese Tendenz ist allerdings rückläufig, für den Abschlussjahrgang 2008/2009 lag dieser Wert noch bei 81% und für den Abschlussjahrgang 2011/2012 bei 73%. Nach wie vor zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: 73% der Männer, aber nur 63% der Frauen des Bachelorabschlussjahrgangs 2014/2015 nahmen im Anschluss ein Masterstudium auf.

Eine Erhebung zu den Plänen zur Aufnahme weiterführender Studien an öffentlichen Universitäten zeigte, dass es für die geschlechtsspezifischen Unterschiede eine Reihe von Gründen gibt. Die Wahl der Studienrichtung spielt eine Rolle, denn die männerdominierten MINT-Studienrichtungen weisen die höchsten Übertrittsraten in ein Masterstudium auf. In den ISCED-Studienfeldern »Ingenieurwissenschaften, Herstellung und Baugewerbe« treten 90,1% der BachelorabsolventInnen, in den »Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik« 82,9% in ein Masterstudium über. In den sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen liegen die Übertrittsraten hingegen bei nur 60% bis 70%.

---

<sup>14</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Universitätsbericht 2017, S. 154.

<sup>15</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Universitätsbericht 2017, S. 34.

<sup>16</sup> Unger, Martin/Thaler, Bianca/Dibiasi, Anna/Binder, David/Litofcenko, Julia (2017): Studienverläufe und Studienzufriedenheit: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015. Studie im Auftrag des BMWFW, <http://irihs.ihs.ac.at/4307>.

Daneben orientieren sich die Männer bei ihrer Studienwahl stärker als die Frauen am erzielbaren Arbeitsmarkterfolg. Generell sind weibliche Studierende unsicherer, was ihre Pläne für die Zeit nach dem Studienabschluss betrifft. Weiters gaben Frauen im Bachelorstudium deutlich häufiger als Frauen im Masterstudium an, sich vorstellen zu können auch während des Studiums ein Kind zu bekommen. Da viele Frauen, die ein weiterführendes Masterstudium in Betracht ziehen, dieses nicht verwirklichen, wird vermutet, dass »ein Teil dieser Frauen im Bachelorstudium ihren Kinderwunsch verwirklicht und aus diesem Grund nicht in ein Masterstudium übertritt«. <sup>17</sup>

Eine Sonderauswertung des »Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring« zeigt, dass insbesondere bei Bachelor-Abschlüssen an Fachhochschulen die Frauen deutlich seltener ein Masterstudium anschließen als ihre männlichen Kollegen. Auch hier schlägt sich die Studienwahl nieder: Der Anteil der Frauen im Ausbildungsfeld »Gesundheitswesen« ist sehr hoch und der Anteil der Frauen, die 18 Monate nach Abschluss im Erwerbsleben stehen, ist überproportional hoch. Grundsätzlich wurden durch das so genannte »Upgrading« Ausbildungen (insbesondere Soziale Arbeit und Gesundheitsberufe) in das tertiäre Bildungssystem überführt, die durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind und mit einem Bachelor-Abschluss eine adäquate Beschäftigung ermöglichen. <sup>18</sup>

### **Verbreiterung oder Vertiefung?**

Zunehmend entscheiden sich Bachelor-AbsolventInnen für die Fortsetzung ihres Bildungsweges anstatt für ein anschließendes Masterstudium für einen zweiten Bachelor-Abschluss. Damit kann die Position am Arbeitsmarkt verbessert werden, insbesondere wenn dadurch Fachkombinationen gewählt werden wie zum Beispiel Geistes- und Wirtschaftswissenschaften. Gerade die Bachelor-Abschlüsse an den Fachhochschulen sind häufig sehr eng fokussiert. Es kann daher sinnvoll sein, bei einem anschließenden Masterstudium einen anderen Schwerpunkt zu wählen und so das eigene Wissensspektrum zu verbreitern. <sup>19</sup> An den Universitäten sind die Bachelor-Studiengänge dagegen eher als Basisausbildung konzipiert, auf die eine Spezialisierung (Vertiefung) über das Masterstudium folgt.

### **Steigende Beschäftigung von Bachelor-AbsolventInnen**

Im Jahr 2014 waren laut Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 83.300 Personen mit einem Bachelor als höchste abgeschlossene Schulbildung beschäftigt, davon 35.600 Männer und 47.700 Frauen. 2016 waren es bereits 125.000 Bachelor-AbsolventInnen (+41.700 bzw. +50,1%), davon 48.400 Männer und 76.600 Frauen. Während also innerhalb dieser zwei Jahre bei den weiblichen Bachelors ein Plus von 28.900 (+60,6%) zu beobachten ist, nahm die Zahl der unselbständig Beschäftigten bei den Männern nur um 12.800 (+36,0%) zu.

<sup>17</sup> Wejwar, Petra / Grabher, Angelika / Unger, Martin / Zaussinger, Sarah (2013): Pläne zur Aufnahme weiterführender Studien von Studierenden an Universitäten. Eine Analyse des geschlechtsspezifischen Übertrittsverhaltens. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag der Österreichischen Hochschülerschaft (ÖH) Bundesvertretung, Wien.

<sup>18</sup> Haberfellner, Regina / Sturm, René (2014): AMS report 106: Zur Akademisierung der Berufswelt, Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

<sup>19</sup> »Der Wert des Bachelors«, <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/der-wert-des-bachelors/261.949.567>.

Eine Erklärung dafür bietet ein Blick auf die Verteilung nach Wirtschaftssektoren (ÖNACE 2008), in denen Bachelors Beschäftigung finden. Dabei sticht <Erziehung und Unterricht> heraus, denn gut ein Viertel aller Bachelors sind in diesem Bereich beschäftigt (2014: 21.500 bzw. 25,8%; 2016: 33.900 bzw. 27,1%). Von den 12.400 zusätzlich beschäftigten Bachelors im Bereich Erziehung und Unterricht waren 11.500 (92,7%) Frauen. Anders gesagt: knapp 40% des Beschäftigungszugewinns bei den Frauen entfiel auf <Erziehung und Unterricht>. Der Unterricht ist traditionell ein stark durch Frauenbeschäftigung gekennzeichneter Bereich, damit schlägt sich in der Statistik die Umstellung der LehrerInnenausbildung auf die Bologna-Struktur nieder. 2016 waren insgesamt 26.100 weibliche Bachelors im Unterrichtswesen beschäftigt, jedoch nur 7.800 männliche oder anders ausgedrückt: 34,1% aller weiblichen Bachelors waren 2016 im Unterrichtswesen beschäftigt, aber nur 16,1% aller männlichen Bachelors.

Mit rund 12% rangiert dahinter schon mit Respektabstand das <Gesundheits- und Sozialwesen>, 14.800 Bachelors waren 2016 in diesem Wirtschaftsbereich unselbständig beschäftigt. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen ist durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet, 11.800 (bzw. 79,7%) der beschäftigten Bachelors waren Frauen.

Zahlenmäßig von Bedeutung ist weiters die Produktion (<Herstellung von Waren>) mit 11.700 beschäftigten Bachelors, der Handel mit 10.500, <Information und Kommunikation> mit 10.300, <Freiberufliche / technische Dienstleistungen> mit 9.300 und die Öffentliche Verwaltung mit 7.300 Bachelors. Die restlichen 27.200 Bachelors verteilen sich 2016 auf die anderen Wirtschaftsbereiche wobei ihre Zahl jeweils zwischen einigen Hundert und einigen Tausend lag, also breit gestreut war.

### **Wertigkeit des Bachelors am Arbeitsmarkt**

Grundsätzlich kommt der neue Bachelor-Abschluss den Anforderungen der Wirtschaft entgegen. Eine kurze Studienzzeit und eine verstärkte Praxisnähe sollen die StudentInnen für den Übergang in das Berufsleben qualifizieren. Der Bachelor-Studiengang soll mit einer kürzeren Studiendauer (sechs bis acht Semester) zu einer vollwertigen Berufsqualifikation führen und eine breite Ausbildung in der gewählten Disziplin gewähren. Eine tiefere Auseinandersetzung und Spezialisierung in einer Disziplin erfolgt in einem möglicherweise anschließenden Master-Studiengang. Der Bachelor-Abschluss erlaubt einen früheren Berufseinstieg und eine kürzere Studiendauer.

An diese Vorteile des Bachelor-Abschlusses knüpfen aber auch die Kritikpunkte an. Die kürzere Studiendauer bedeutet nicht nur weniger fachspezifische Inhalte, sondern auch weniger Zeit bzw. Herausforderung für die Entwicklung von »Soft Skills« bzw. fachübergreifenden Kompetenzen. Dazu zählen beispielsweise ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: »Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, (...) das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelor-Absolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung (...)« [ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview]. PersonalleiterInnen großer Unternehmen bemerken beispielsweise, dass man bei Bachelor-AbsolventInnen häufig das »vertiefte Know-how inklusive der persönlichen Reife im Vergleich zu Absolventen eines Masterstudiums« vermisst. Grundsätzlich komme es jedoch auf den Einsatzbereich an. So werden für spezialisierte Tätigkeiten eher höhere Studienabschlüsse bevorzugt, während für kaufmännische Positionen – abhängig vom

Qualifikationsprofil – auch Bachelor-AbsolventInnen in Betracht kommen. Gerade in international ausgerichteten Unternehmen haben Bachelor-AbsolventInnen den Nachteil, dass nur 17% von ihnen – aufgrund der kürzeren Studiendauer – einen Auslandsaufenthalt absolviert haben – damit fehlt ihnen auch die internationale / interkulturelle Erfahrung.<sup>20</sup>

Rezente Studien aus Deutschland zeigen, dass Arbeitgeber, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, diese häufig positiver bewerten als Arbeitgeber ohne entsprechende Erfahrungen. Dennoch hält auch in der erstgenannten Gruppe über die Hälfte der befragten Arbeitgeber Bachelorabsolventen zumindest teilweise für weniger gut qualifiziert als Diplomabsolventen. Dies bleibt nicht ohne Folgen: Arbeitgeber, die solche Nachteile sehen, zahlen Bachelorabsolventen oft niedrigere Einstiegsgehälter und übertragen ihnen weniger anspruchsvolle Tätigkeiten. Die in Deutschland befragten Arbeitgeber sehen die Bachelorabsolventen am häufigsten im Hinblick auf deren im Rahmen ihres Studiums erworbenen Wissens im Nachteil. Dies betrifft sowohl ihr Grundlagenwissen als auch ihre fachspezifischen Kenntnisse. Auch wenn es um Erfahrungen geht, die neben dem Studium gesammelt wurden, schneiden Bachelorabsolventen aus Sicht vieler Betriebe eher schlechter ab. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Arbeitgeber geringer, die die generellen Qualifikationen der Bachelorabsolventen als weniger gut einschätzen – etwa ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen oder sich in neue Themengebiete einzuarbeiten.<sup>21</sup>

Im Öffentlichen Dienst wurden AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss erst durch die Beamtendienstrechtsnovelle im November 2011 als AkademikerInnen anerkannt und seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft. Ein »Muss« ist zumindest ein Master-Abschluss, häufig auch ein Doktorat bzw. PhD, im Bereich »Wissenschaft und Forschung«.

### **Fazit und Ausblick: Bachelor ist am Arbeitsmarkt angekommen**

Mehrere Quellen zeigen, dass sich entgegen der ursprünglichen Skepsis der Bachelor-Abschluss am Arbeitsmarkt seinen Platz gesichert hat. Neben den Beschäftigungsdaten aus dem Mikrozensus weisen die Auswertungen des Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring darauf hin. Weiters hat die Universität Wien zur Ermittlung der Berufseinstiegsprofile in den österreichischen Arbeitsmarkt die Sozialversicherungsdaten der AbsolventInnen der Universität Wien der Jahre 2003–2014 analysiert. Dadurch stehen objektive Daten über den Berufseintritt und die ersten fünf Erwerbsjahre nach Studienabschluss zur Verfügung. Insgesamt konnte durch diese Analyse der Beginn der Erwerbskarriere von 43.291 AbsolventInnen nachgezeichnet werden und sie kam zu dem Ergebnis, dass sich für den Bachelor ein Arbeitsmarkt etabliert hat.<sup>22</sup>

Laut Hochschulprognose der Statistik Austria wird die Zahl der jährlichen Bachelor- und Masterabschlüsse die kommenden 20 Jahre weiter steigen. Die Anzahl von Bachelor-Abschlüssen wird voraussichtlich bis zum Studienjahr 2035/2036 auf jährlich ca. 36.000 steigen (2015/2016: rund 29.000) und die Zahl der Masterabschlüsse auf 20.000 (2015/2016: rund 15.000). Das hochschulisch (aus-)gebildete Arbeitskräfteangebot wird also weiter zunehmen, sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau.

<sup>20</sup> Johanna Hummelbrunner (Personalleiterin Bosch Österreich) und Isabell Hametner (OMV Senior Vice President Human Resources) in: »Der Wert des Bachelors«, <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/der-wert-des-bachelors/261.949.567>.

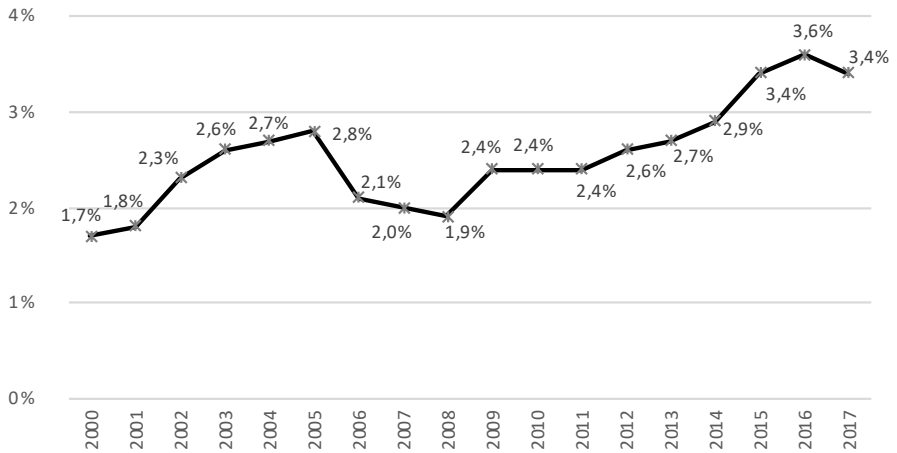
<sup>21</sup> [www.iab-forum.de/bekommen-bachelorabsolventen-die-schlechteren-jobs](http://www.iab-forum.de/bekommen-bachelorabsolventen-die-schlechteren-jobs).

<sup>22</sup> [www.qs.univie.ac.at/analysen/absolventinnen-tracking](http://www.qs.univie.ac.at/analysen/absolventinnen-tracking).

### 3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?

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 AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der AkademikerInnen-Arbeitslosenquoten in den Jahren 2000–2017 stellt sich wie folgt dar:

**Abbildung 3: Arbeitslosigkeitsrisiko bei AkademikerInnen (Uni, FH, Akademien\*), Arbeitslosenquoten, Jahresdurchschnittswerte, 2000–2017**



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2000 und folgende); siehe auch: [www.ams.at/arbeitsmarktdaten](http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten)  
 \* Vormalige Sozialakademien, Pädagogische Akademien usw.

Nach einer spürbaren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für AkademikerInnen Anfang bis Mitte der 2000er-Jahre, war ab 2006 eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation eingetreten. Im Jahr 2009 ist die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote wieder gestiegen und hat sich bis 2011 auf einem Niveau von 2,4% stabilisiert. Seither stieg die Arbeitslosenquote schrittweise bis auf 3,6% im Jahr 2016 bzw. 3,4% im Jahr 2017.

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Den Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

**Tabelle 5: Arbeitslosigkeitsrisiko (AL-Quoten, Jahresdurchschnittswert), nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Jahr 2017**

| Höchste abgeschlossene Ausbildung          | Arbeitslosenquote |
|--|-------------------|
| Pflichtschule                              | 24,8%             |
| Lehre                                      | 7,4%              |
| Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)       | 3,9%              |
| Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)      | 5,8%              |
| Berufsbildende Höhere Schule (BHS)         | 4,3%              |
| Uni / FH / Hochschulverwandte Ausbildungen | 3,4%              |
| Gesamt (= alle Bildungsebenen)             | 8,5%              |

Quelle: AMS Österreich / ABI (April 2018): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2017. Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o.g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; siehe auch: [www.ams.at/arbeitsmarktdaten](http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten) bzw. unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Die Daten des AMS zeigen, dass im September 2018 die meisten arbeitslos gemeldeten AbsolventInnen einer Universität (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet) ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen hatten (3.371 Personen), ein naturwissenschaftliches Studium (2.466 Personen) oder ein philosophisch-humanwissenschaftliche Studium (1.732 Personen).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der beim AMS im November 2017 arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen, getrennt nach Fachrichtungen. Zu bedenken ist aber, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen in Bezug auf die Beschäftigungschancen in den unterschiedlichen Studienfächern weit weniger aussagekräftig ist als die Arbeitslosenquote.

**Tabelle 6: Zahl der beim AMS gemeldeten arbeitslosen Universitäts- und FH-AbsolventInnen (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet), September 2018**

| <b>Universität</b>                                 | <b>Arbeitslos gemeldete Personen</b> |
|--|--------------------------------------|
| Architektur  | 702                                  |
| Bodenkultur  | 366                                  |
| Film und Fernsehen                                 | 45                                   |
| Historisch-kulturkundliche Studien                 | 985                                  |
| Lehramtsstudien                                    | 819                                  |
| Medizin  | 820                                  |
| Montanistik  | 113                                  |
| Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst | 636                                  |
| Naturwissenschaften                                | 2.466                                |
| Philosophisch-humanwissenschaftlichen Studien      | 1.732                                |
| Philologisch-kulturkundliche Studien               | 909                                  |
| Rechtswissenschaften                               | 1.279                                |
| Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien   | 3.371                                |
| Technik  | 1.103                                |
| Theologie  | 114                                  |
| Übersetzer- und Dolmetscherstudien                 | 170                                  |
| Keine nähere Angabe                                | 2.041                                |
| <b>Fachhochschule</b>                              | <b>Arbeitslos gemeldete Personen</b> |
| Humanbereich                                       | 443                                  |
| Technik  | 758                                  |
| Tourismus  | 170                                  |
| Wirtschaft   | 914                                  |
| Andere   | 63                                   |

Quelle: AMS Österreich: Arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen, September 2018; siehe auch: [www.ams.at/arbeitsmarktdaten](http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten)



## 4 Studienwahl und Studienverhalten

### Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index zeigt jedoch, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Bildungsabschluss steigt: Der Zufriedenheitsindex der AkademikerInnen liegt deutlich über dem Durchschnitt.<sup>23</sup>

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

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

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

### Die Entscheidung für das »richtige« Studium

Nach der Entscheidung, grundsätzlich ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige Entscheidung für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, sprich subjektiven Motive und Beweggründe besonders ausschlaggebend. Diese sollten daher eingehend, und zwar gegebenenfalls auch durch die Inanspruchnahme einer professionellen Berufsorientierung, reflektiert werden. Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

<sup>23</sup> Siehe [www.db.arbeitsklima.at](http://www.db.arbeitsklima.at).

<sup>24</sup> Vgl. Gary, Chris / Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

**Tabelle 7: Wichtigster Fachwahlgrund**

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

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis / Harde, Maria E. / Langer, Markus F (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. S. 59; Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6%) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3%. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Verdienstmöglichkeiten erhalten nur rund 11% bzw. 7%. Offensichtlich ist das Schlagwort der »Employability« bei der Studienwahl von zukünftigen StudentInnen kein zentrales Movens. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird. In weiterer Folge wurden von den AutorInnen der Forschungsarbeit fünf Typen in der Studienwahl herausgearbeitet:

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

hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.«<sup>25</sup>

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

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

**Tabelle 8: Motive für die Studienwahl, Nennungen »sehr wichtig« und »ziemlich wichtig«**

| Motive der Studienwahl                             | Geschichte | Human-<br>medizin | Rechts-<br>wissenschaft | Translations-<br>wissenschaft | Veterinär-<br>medizin |
|--|------------|-------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| Fachinteresse                                      | 100%       | 99%               | 97%                     | 98%                           | 99%                   |
| Leichte Bewältigung des Studiums                   | 12%        | 17%               | 11%                     | 11%                           | 8%                    |
| Gute Beschäftigungschancen                         | 10%        | 41%               | 61%                     | 30%                           | 31%                   |
| Eltern-Wunsch / Möglichkeit, Betrieb zu übernehmen | 4%         | 11%               | 8%                      | 8%                            | 7%                    |
| Image des Studiums                                 | 17%        | 38%               | 45%                     | 26%                           | 18%                   |
| Image der studieneinschlägigen Berufe, z.B. Anwalt | 17%        | 43%               | 49%                     | 23%                           | 23%                   |
| Gute Karriereaussichten                            | 10%        | 50%               | 66%                     | 31%                           | 26%                   |
| Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse    | 3%         | 45%               | 50%                     | 15%                           | 15%                   |
| Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch      | 23%        | 41%               | 41%                     | 25%                           | 36%                   |
| Berufung   | 68%        | 86%               | 45%                     | 81%                           | 86%                   |

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

<sup>25</sup> Hachmeister, Cort-Denis / Harde, Maria E. / Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. S. 65f. Download unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

<sup>26</sup> Vgl. Putz, Ingrid / Mosberger, Brigitte / Kreiml, Thomas / Kaupa, Isabella / Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien, S. 178ff. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

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

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

### **Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung**

Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Doch: Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau: »Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.«<sup>28</sup> Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

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 rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit, eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden schon seit langer Zeit nicht mehr zwingend zu existieren. Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere. Insgesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich<sup>29</sup> ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin be-

---

<sup>27</sup> Vgl. Gary, Chris / Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien. In die gleiche Richtung weist: Wejwar, Petra / Grabher, Angelika / Unger, Martin / Zaussinger, Sarah (2013): Pläne zur Aufnahme weiterführender Studien von Studierenden an Universitäten. Eine Analyse des geschlechtsspezifischen Übertrittsverhaltens. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag der Österreichischen Hochschülerschaft (ÖH), Bundesvertretung. Wien.

<sup>28</sup> Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

<sup>29</sup> Vgl. Putz, Ingrid / Mosberger, Brigitte / Kreiml, Thomas / Kaupa, Isabella / Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien, S. 188ff. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

fragten Studienrichtung liegen zwischen 72% bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93% bei Veterinärmedizin.<sup>30</sup> Ein weiterer Aspekt, der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt, sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70% (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92%. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49% würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75%) und HumanmedizinerInnen (73%) sowie 86% der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70% tun.

### **Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?**

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung der Geschäftsführung von uniport, dem Career Center der Universität Wien, sind 50 bis 60% während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation »überrascht« zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskennntnisse.

Studierende gehen diesbezüglich im Allgemeinen noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar z.B. Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch- oder spanischsprachigen Ausland. Nachgefragt werden aber verstärkt ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie z.B. Russisch und Kroatisch, aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

Wichtig sind und bleiben aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Hochschule, an der studiert wird.

### **Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums**

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen)

<sup>30</sup> Untersucht wurden die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin.

neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und u.U. zum Studienabbruch führen kann. Aussagen wie diese sind nicht selten: »Das Studium leidet unter den Nebenjobs: ›Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.«<sup>31</sup> Parallele Erwerbstätigkeit selbst in geringem Ausmaß geht Hand in Hand mit verlängerten Studienzeiten.<sup>32</sup>

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

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

### **Privat- und Familienleben**

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

---

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

32 Unger, Martin/Thaler, Bianca/Dibiasi, Anna/Binder, David/Litofcenko, Julia (2017): Studienverläufe und Studienzufriedenheit: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015. Studie im Auftrag des BMWFW. Wien. <http://irihs.ihs.ac.at/4307>.

## 5 Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

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

### Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Die Arbeitsangebots- und Beschäftigungsentwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen, die deren wachsende Arbeitsmarktorientierung und Verbesserungen im Angebot an Kinderbetreuung widerspiegelt. Über alle Qualifikationsniveaus betrachtet, wächst die unselbständige Beschäftigung in Österreich in den Jahren 2016 bis 2023 um voraussichtlich +325.300 oder um jährlich +1,3%. Dabei werden 58% der zusätzlich entstehenden Arbeitsplätze auf Frauen entfallen. Die Beschäftigung von Frauen wird bis 2023 voraussichtlich um +1,6% jährlich (+187.600 Beschäftigungsverhältnisse) und damit dynamischer wachsen als jene der Männer (+1,0% jährlich bzw. +137.600 Beschäftigungsverhältnisse).<sup>33</sup>

Durch ihre Konzentration im Dienstleistungsbereich profitieren Frauen mittelfristig stärker vom Strukturwandel. Selbst bei konstantem Frauenanteil in den Branchen würden 53% der zusätzlichen Beschäftigung auf Frauen entfallen, und sind darauf zurückzuführen, dass Frauen überwiegend in Branchen beschäftigt sind, die generell Beschäftigungszuwächse erwarten lassen. Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2023 erwartet wird, sind das Gesundheits- und Sozialwesen (+54.300), Erziehung und Unterricht (+23.500) sowie Beherbergung und Gastronomie (+19.100). Dahinter folgen der Einzelhandel (+13.700) und die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung sowie Werbung (+12.500).

Die Segregation nach Geschlecht in den Branchen und Berufen ändert sich kaum. Das geschlechtsspezifische Szenario skizziert für die meisten Berufsgruppen eine Zunahme des Frauenanteils an der unselbständigen Beschäftigung. In einigen traditionell weiblichen Tätigkeitsbereichen verfestigt sich die Segregation, wie etwa bei den Lehrkräften des Primar- und Vorschulbereichs, den Gesundheitsberufen, den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen und den Allgemeinen Büro- und Sekretariatskräften. Insgesamt verharrt in diesem geschlechtsspezifischen Szenario die berufliche Segregation, d. h. die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in den Berufsgruppen, auf hohem Niveau.

<sup>33</sup> Fink, Marian/Horvath, Thomas/Huber, Peter et al. (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

## **Beschäftigungsplus auch für Frauen in akademischen Berufen am höchsten**

Im Jahr 2016 waren 17,8% der Frauen und 14,6% der Männer in akademischen Berufen beschäftigt. Nach Berufshauptgruppen betrachtet, ist bei Frauen wie Männern das Beschäftigungsplus in den akademischen Berufen am höchsten. In den akademischen Berufen arbeiten annähernd gleich viele Frauen wie Männer, die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen ist jedoch schief: So finden sich etwa in den akademischen und verwandten IKT-Berufen mit 13,1% vergleichsweise wenig Frauen unter den Beschäftigten, während der Frauenanteil unter den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich mit 94,3% sehr hoch ist (jeweils Zahlen für 2016).

Bis 2023 wird – ausgehend von 2016 – für die akademischen Berufe insgesamt mit einem Beschäftigungsplus von 120.300 gerechnet, davon entfallen 61.600 auf Frauen. Davon wird voraussichtlich ein Plus von 16.900 auf die akademischen Wirtschaftsberufe entfallen, weitere 9.400 auf weibliche Lehrkräfte im Primar- / Vorschulbereich. Dahinter rangieren bereits mitinigem Abstand Lehrkräfte im berufsbildenden und außerschulischen Bereich (+5.400), akademische und verwandte Gesundheitsberufe (+5.000) sowie akademische und verwandte IKT-Berufe (+4.900). Bei den Männern hingegen wird das größte Plus in den IKT-Berufen erwartet (+23.200) gefolgt von den »Ingenieuren und Architekten« (+13.700) und den akademischen Wirtschaftsberufen (+11.400).

## **Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze**

Auch unter den AkademikerInnen sind Frauen häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt. Die akademischen Berufe bieten jedoch ein sehr durchmishtes Bild: Im Durchschnitt entfallen dort 44% der Beschäftigungsverhältnisse auf vollzeitbeschäftigte Männer und 32,0% auf vollzeitbeschäftigte Frauen. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer liegt mit 5,3% an der Gesamtbeschäftigung in dieser Berufshauptgruppe über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (4,1%), der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen mit 18,7% darunter (20,8% in der Gesamtwirtschaft). Männer mit einem akademischen Abschluss sind also häufiger als solche ohne akademischen Abschluss teilzeitbeschäftigt, Frauen mit einem akademischen Abschluss seltener.

In den einzelnen, unter den akademischen Berufen subsummierten Berufsgruppen, zeigt sich jedoch eine deutliche Variation. So schwankt einerseits der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 4,4% bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich und 79,2% bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen. Anders bei den Frauen: liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 9,5% bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen und 62,8% bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich.

## **Geringer Frauenanteil in Führungspositionen**

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

Frappierend erscheint, dass hinsichtlich Führungspositionen der Abstand zwischen Männern und Frauen mit Hochschulabschluss besonders groß ist. Wie Daten des Mikrozensus zeigen, übten im Jahr 2016 insgesamt 8,1% der unselbständig erwerbstätigen Männer eine führende Tätigkeit



aus, bei den Frauen waren es nur 3,7%. Unter den unselbständig Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss (FH oder Universität) waren es bei den Männern 21,2%, bei den Frauen hingegen nur 7,9%. Laut Rechnungshofbericht<sup>34</sup> lag der Frauenanteil im Bereich des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes 2016 bei 20,5% (2013: 19,6%). Bei den Aufsichtsräten hatte sich der Frauenanteil von 25,4% im Jahr 2013 auf 28,1% im Jahr 2016 erhöht.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität, dies beginnt bereits bei den Studienabschlüssen<sup>35</sup>. Seit dem Studienjahr 2010/2011 liegt der Frauenanteil an Bachelorabschlüssen an den öffentlichen Universitäten zwischen 55% und 60%. Bei den Masterabschlüssen stieg der Anteil sukzessive von 48,9% (2010/2011) auf 53,3% (2015/2016). Kaum Bewegung gibt es bei den Doktoratsabschlüssen, der Frauenanteil pendelt bereits seit mehr als zehn Jahren zwischen rund 41% und rund 43%. Der Anteil der Frauen sinkt also mit steigendem Qualifikationsniveau und dies, obwohl weibliche Studierende prüfungsaktiver sind und ihre Erfolgsquote über jener der männlichen Studierenden liegt. Einer der Gründe liegt darin, dass Männer häufiger als Frauen ein Masterstudium oder ein Doktoratsstudium beginnen.

Ein ähnliches Muster zeigte sich in der Vergangenheit hinsichtlich der Anteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen – je höher die Hierarchiestufe, desto geringer der Frauenanteil. Es wurden verschiedene Maßnahmen gesetzt, um die Präsenz der Frauen an Universitäten zu verbessern. Seit 2015 gilt für die Besetzung eine 50%-Frauenquote, und 2016 sind die Leitungsgremien »Rektorat« und »Universitätsrat« an den Universitäten fast zur Gänze und die Senate überwiegend geschlechtergerecht besetzt. Der der Frauenanteil bei ProfessorInnen 2016 bei 24% lag, betrug er in den Rektorat 48%, in Universitätsräten 49% und in Senaten 46%.

Die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten (63,4%) wird befristet abgeschlossen, im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals waren Ende 2016 78,3% aller Beschäftigungsverhältnisse befristet, Frauen waren dabei zu 82% und Männer zu 75% befristet angestellt. 2016 waren 2.529 der 6.193 beschäftigten Postdocs weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 40,8%. Auch bei Postdoc-Beschäftigungsverhältnissen ist damit der Frauenanteil in den letzten Jahren sukzessive gestiegen (2010 38%, 2013 39%). Hoch ist der Frauenanteil vor allem in der Verwendung »Senior Lecturer«, wo mehr als die Hälfte der Postdocs weiblich sind (54,4%). Über dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil auch bei Postdoc-Beschäftigungsverhältnissen in den Verwendungen »Universitätsassistent/in« (41,8%) und »Assistenzprofessor/in« (41,3%).

## Frauen in Forschung und Entwicklung (F&E)

Der durchschnittliche Anteil der Frauen im Hochschulsektor beträgt 2015 46,2% nach Köpfen. Im Vergleich dazu beträgt der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen 2015 47,1% – damit ist der Frauenanteil beim Forschungspersonal im Hochschulsektor etwas geringer. Beim Forschungspersonal der Universitätskliniken und der Kunstuniversitäten liegen die Frauenquoten traditionell höher als im restlichen Universitätsbereich.

<sup>34</sup> Rechnungshof Österreich (2017): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2015 und 2016. Reihe EINKOMMEN 2017/1.

<sup>35</sup> Für die folgenden Ausführungen sind die Quellen die Hochschulstatistik der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Universitätsbericht 2017.

Wesentlich geringer ist der Frauenanteil hingegen im Unternehmenssektor, er betrug 2015 nach Köpfen 17,3% und nach Vollzeitäquivalenten nur 15,7%. Die Hauptursache liegt hier vor allem in den Branchen, die in Österreich F&E betreiben (Gewerbe, Industrie). Diese Branchen rekrutieren auch ihr F&E-Personal vorwiegend aus (technisch orientierten) Hochschulstudien, die für Männer attraktiver sind als für Frauen.

### **Horizontale Segregation**

Wie bereits erwähnt, existiert in Österreich eine ausgeprägte Geschlechter-Segregation nach Branchen und Berufsgruppen. Dies spiegelt sich auch an den Universitäten und entlang der Studienrichtungen wider. Diese Segregation setzt sich am Arbeitsmarkt fort. Den höchsten Frauenanteil gemessen an den ordentlichen und außerordentlichen Studierenden verzeichnen die Pädagogischen Hochschulen mit 76,5% sowie die Privatuniversitäten mit 61,5%.

Mit 52,6% sind mehr als die Hälfte der Studierenden an öffentlichen Universitäten weiblich, allerdings mit erheblichen Unterschieden je nach Studienfeld. Im Studienjahr 2016/2017 ragte (wie bereits seit vielen Jahren) die Veterinärmedizin mit einem Frauenanteil von 79% unter den Studierenden heraus, gefolgt von den Geisteswissenschaften mit einem Anteil von 70%. Wenig Anklang bei weiblichen Studierenden finden nach wie vor die Montanistik (Frauenanteil 23%) und technische Studienrichtungen (25%).

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auch an den Fachhochschulen, dort liegt der Frauenanteil insgesamt bei 49,1%. Spitzenreiter hinsichtlich Frauenanteil (2016/2017) sind an den Fachhochschulen die Gesundheitswissenschaften mit 79% gefolgt von den Sozialwissenschaften mit 75%. Ähnlich niedrig wie bei den öffentlichen Universitäten ist der Frauenanteil im Ausbildungsbereich »Technik/Ingenieurwissenschaften«, er lag bei 27%.

### **Einkommensnachteile von Frauen (Gender Pay Gap)**

Während sowohl die Bildungs- als auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen bereits in den letzten Jahrzehnten deutliche Zuwächse zu verzeichnen hatten, zeigen sich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nur sehr moderate Veränderungen. Die Lohnlücke in Österreich lag 2015 – über alle Erwerbstätigen – bei 21,7% (2013: 23%).

Dabei lassen sich sich nur 38% des Gender Pay Gap auf beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückführen. Dazu zählen insbesondere die starke geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufsgruppen sowie der deutlich höhere Anteil an Teilzeiterbeschäftigung bei Frauen im Vergleich zu Männern sowie die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen. Diese Segmentierung wurzelt nicht nur im traditionellen Rollenverhalten von Männern und Frauen, sondern auch in der ausgeprägten Strukturierung der Ausbildungsverläufe nach Geschlecht. Sie blockiert die verstärkte Integration der Frauen in wachstumssträchtige und gut bezahlte Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, gleichzeitig sind Frauen überproportional stark von persistenter Niedriglohnbeschäftigung betroffen. Als Folge davon erhöhen sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.

Tatsächlich treten bereits zu Beginn der Erwerbskarriere Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern auf und werden durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen sowie durch

den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen weiter verstärkt. Das gilt auch für Frauen mit Hochschulabschluss. Das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring zeigt, dass Absolventinnen eines Master- oder Diplomstudiums an einer Universität oder Fachhochschule, die sich 18 Monate nach Studienabschluss in Vollzeitbeschäftigung befinden, ein Median-Einkommen von 2.600 Euro erreichen, ihre männlichen Pendanten hingegen ein Einkommen von 3.000 Euro.<sup>36</sup>

Grundsätzlich ist der Gender Pay Gap im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Allerdings verweist der Rechnungshof darauf, dass die Einkommen der weiblichen Vorstandsmitglieder bzw. der Geschäftsführerinnen in der öffentlichen Wirtschaft im Jahr 2016 im Durchschnitt nur bei 78,2% der Durchschnittsbezüge ihrer männlichen Kollegen lag (2014: 73,1%).<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Wanek-Zajic, B./Klapfer, K./Gatterbauer, M./Tämler, P./Auer, E./Bösch, V. (2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) für die Schuljahre 2008/2009 bis 2010/2011. Hg. von Statistik Austria im Auftrag von Sozialministerium und AMS. Berücksichtigt sind unter 30-jährige Personen der Abschlussjahrgänge 2008/2009 bis 2010/2011.

<sup>37</sup> Rechnungshof Österreich (2017): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensioner der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2015 und 2016. Reihe EINKOMMEN 2017/1.

## 6 Beratung und Information

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

### 6.1 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

In den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ)<sup>38</sup> des Arbeitsmarktservice, die an rund 70 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen tieferen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen (Karrierevideos), Info-Mappen und Broschüren über Berufe & Arbeitsmarkt sowie Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art »berufskundlicher Supermarkt«, der alle Informationen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. (Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden.)

#### **Tipp**

Jedes BIZ bietet spezielle Veranstaltungen an, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche »BIZ-Specials« sind etwa:

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

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen und Angebote zu informieren. Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang. Internet: [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

---

<sup>38</sup> Siehe im Anhang dieser Broschüre oder auf [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz).

## 6.2 AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – [www.ams.at/karrierekompass](http://www.ams.at/karrierekompass)

Die AMS-Plattform »Karrierekompass« ([www.ams.at/karrierekompass](http://www.ams.at/karrierekompass)) bietet als Internet-Portal einen direkten Zugang zu allen AMS-Informationsleistungen rund um Bildung, Arbeitsmarkt und Beruf. Der AMS-Karrierekompass informiert dabei ausführlich dabei über die verschiedensten Aspekte in den Themengebieten: Berufe, Berufswahl, Beschäftigungsaussichten, Gehälter, Aus- und Weiterbildung, Bewerbung, Arbeitsmarktdaten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

---

### Ausgewählte Online Tools auf der Plattform »AMS-Karrierekompass« – [www.ams.at/karrierekompass](http://www.ams.at/karrierekompass)

---

|  |  |
|--|--|
| AMS-Qualifikations-Barometer<br><a href="http://www.ams.at/qualifikationen">www.ams.at/qualifikationen</a>   | Dieses Online-Tool des AMS zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sind.   |
| AMS-Berufskompass<br><a href="http://www.ams.at/berufskompass">www.ams.at/berufskompass</a>  | Der Berufskompass des AMS, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 bis 20 Minuten beantworten Interessierte eine Reihe von Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge.  |
| AMS-Berufsinformationssystem<br><a href="http://www.ams.at/bis">www.ams.at/bis</a>   | Das Berufsinformationssystem des AMS ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen.   |
| AMS-Beruflexikon<br><a href="http://www.ams.at/beruflexikon">www.ams.at/beruflexikon</a>   | Ausführliche Berufsbeschreibungen zu mehr als 1.800 Berufen zeigen, welche Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen warten. Für MaturantInnen ist die Datenbank »Uni / FH / PH – Berufe nach Abschluss eines Studiums« von besonderem Interesse.  |
| Gehaltskompass<br><a href="http://www.ams.at/gehaltskompass">www.ams.at/gehaltskompass</a>   | Vergleichswerte zu den Gehältern in über 1.800 Berufen. Die Gehaltsangaben entsprechen den durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehältern.   |
| Fit-Gehaltsrechner<br><a href="http://www.fit-gehaltsrechner.at">www.fit-gehaltsrechner.at</a>   | Frauenberufe und technische Berufe im Vergleich.   |
| AMS-Weiterbildungsdatenbank<br><a href="http://www.ams.at/weiterbildung">www.ams.at/weiterbildung</a>  | Die AMS-Weiterbildungsdatenbank bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen.  |
| Interaktives Bewerbungsportal<br><a href="http://www.ams.at/bewerbung">www.ams.at/bewerbung</a>  | Das Interaktive Bewerbungsportal des AMS enthält Anleitungen, Übungen, praktische Leitfäden und Tipps zum Bewerbungsprozess.   |
| AMS-Forschungsnetzwerk<br><a href="http://www.ams.at/forschungsnetzwerk">www.ams.at/forschungsnetzwerk</a><br><a href="http://www.ams.at/jcs">www.ams.at/jcs</a> | Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung nutzbar zu machen. Im »Newsletter« werden neueste Publikationen, Studien, Magazine usw. vorgestellt. Unter »Veranstaltungen« sind z.B. aktuelle Konferenzen, Messen und Seminare aufgelistet. Im Trainings- und Schulungsbereich informieren im Besonderen die Methoden- und Info-Handbücher zu verschiedenen Aspekten rund um die Berufsorientierung. |

---

## 6.3 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

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

### AK Zentrale

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0

Internet: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) (von dort auch Zugriff auf alle AK-Landesorganisationen)

### AK Oberösterreich: Berufsinteressentest

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

## 6.4 Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI) und Beratung durch die Länderstellen der Wirtschaftskammern

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

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

### Berufsinformations-Computer (BIC) der Wirtschaftskammern

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

### BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 51450-6518, E-Mail: [mailbox@biwi.at](mailto:mailbox@biwi.at), Internet: [www.biwi.at](http://www.biwi.at)

Öffnungszeiten: Mo, Fr 9–12.30, Di, Mi 9–16, Do 13.30–18

## 6.5 Psychologische Studierendenberatung (BMBWF) – www.studierendenberatung.at

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

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

### Psychologische Beratungsstelle Wien

1080 Wien, Lederergasse 35 / 4. Stock, Tel.: 01 4023091

E-Mail: [psychologische.studentenberatung@univie.ac.at](mailto:psychologische.studentenberatung@univie.ac.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

### Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69, Hochschulfondsgebäude, 1. Stock, Tel.: 0732 2468-7930

E-Mail: [psychol.studber@jku.at](mailto:psychol.studber@jku.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

### Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1, Tel.: 0662 8044-6500

E-Mail: [psb.sbg@sbg.ac.at](mailto:psb.sbg@sbg.ac.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

### Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Dreihackengasse 1, 1. Stock, Tel.: 0316 814748

E-Mail: [psych.ber@uni-graz.at](mailto:psych.ber@uni-graz.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

### Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3, Tel.: 0512 507-39601

E-Mail: [Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at](mailto:Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

### Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66, Studentendorf, Haus 12, Tel.: 0463 23482

E-Mail: [psycholog.studierendenberatung@aau.at](mailto:psycholog.studierendenberatung@aau.at), Internet: [www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)

## 6.6 WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut

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

### WIFI Wien

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

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

E-Mail: [Bildungsberatung@wifiwien.at](mailto:Bildungsberatung@wifiwien.at), Internet: [www.wifiwien.at/bildungsberatung](http://www.wifiwien.at/bildungsberatung)

WIFI in den Bundesländern: [www.wifi.at](http://www.wifi.at)

## 6.7 Placement und Career Services

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

- UNIPOINT Career Center an der Universität Wien: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)
- Career Center an der BOKU Wien: [www.alumni.boku.ac.at](http://www.alumni.boku.ac.at)
- TU Career Center – Technische Universität Wien: [www.tucareer.com](http://www.tucareer.com)
- ZBP Career Center (Zentrum für Berufsplanung) an der Wirtschaftsuniversität Wien: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Kepler Society der Johannes Kepler Universität Linz: [www.ks.jku.at](http://www.ks.jku.at)
- Career Center an der Universität Graz: <http://careercenter.uni-graz.at>
- TU Graz Career Info-Service: <http://career.tugraz.at>
- Dual Career Service der fünf Steirischen Universitäten: [www.dcs-unis-steiermark.at](http://www.dcs-unis-steiermark.at)
- Career Center an der FH Joanneum Graz: [www.fh-joanneum.at/CCT](http://www.fh-joanneum.at/CCT)
- Karriere & Alumni-Portal der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt: [www.aau.at/alumni-karriere](http://www.aau.at/alumni-karriere)
- Career Center an der Universität Salzburg: [www.uni-salzburg.at/career](http://www.uni-salzburg.at/career)



- Alumni-Netzwerk & Career-Service der Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at/alumni/career](http://www.uibk.ac.at/alumni/career)
- Career Services Austria: [www.career-services.at](http://www.career-services.at) (gemeinsame Service-Plattform der Berufsplanungs- und Beratungszentren der TU Graz, TU Wien, Uni Graz, Uni Innsbruck, Uni Salzburg, Uni Klagenfurt, Uni Linz, Uni Wien, BOKU und WU Wien)

## 6.8 Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen

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

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

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

### Weitere Beispiele für Berufs- und Karrieremessen

Das ZBP Career Center – Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltet jährlich im November die »Career Calling – Die Karrieremesse der WU Wien, TU Wien und BOKU« (Zielgruppen: Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaft).

Internet: [www.zbp.at](http://www.zbp.at) bzw. [www.careercalling.at](http://www.careercalling.at)

TUday veranstaltet vom TU Career Center Wien. Die Messe findet jährlich statt, und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen.

Internet: <http://tuesday.tucareer.com>

IAESTE-Firmenmesse »Teconomy« im Bereich »Technik und Ingenieurwesen«. Die Messe wird an der TU Wien, der TU Graz, der Montanuniversität Leoben, der Universität Salzburg und der Universität Linz abgehalten.

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

Vom Career Center der Universität Wien »**Uniport**« werden die UNI-Success und die JUS-Success jährlich in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe).

Internet: [www.uniport.at](http://www.uniport.at) (Menüpunkt »Veranstaltungen«) bzw. [www.uni-success.at](http://www.uni-success.at)

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren.

Internet: <http://uni-klu.ac.at/connect>

**Excellence:** Die jährliche Berufs- und Karrieremesse an der Universität Graz

Internet: <http://excellence-messe.uni-graz.at>

**JKU Karrieretag** – Karrieremesse der Johannes Kepler Universität Linz: Die jährliche Berufs- und Karrieremesse an der Universität Linz.

Internet: <http://ks.jku.at>

**Career and Competence:** Die jährliche Karrieremesse in Innsbruck.

Internet: [www.career-competence.at](http://www.career-competence.at)

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

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

Auch die österreichischen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen veranstalten regelmäßig Studieninfo-Tage sowie Job- und Karrieremessen. Über die Termine und Angebote informieren die Websites der einzelnen Fachhochschulen.

### **Tipp**

Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationsmessen wird empfohlen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen, anstatt darauf zu warten, angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messtand 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.

## 7 Karriereplanung und Bewerbung

Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung. Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende Lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich v.a. in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab. Dazu das Interviewzitat eines Personalexperten: »(...)

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: »Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!«<sup>39</sup>

Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischen, wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führen dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (z.B. Berufsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung, z.B. Beschäftigung), wird angesichts der Globalisierung immer größer. Dergestalt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinanderzusetzen bilden die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-)Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigung-

<sup>39</sup> Mag. Günther Tengel, Chairman CEE Amrop, [www.amropjenewein.at](http://www.amropjenewein.at)). Zu Wayne Gretzky siehe: [https://de.wikipedia.org/wiki/Wayne\\_Gretzky](https://de.wikipedia.org/wiki/Wayne_Gretzky).

gen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit den Fragen, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

## 7.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

»Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ›Trendberufe‹ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazu-lernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.«<sup>40</sup>

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

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

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

### **Tipp**

Bitten Sie FreundInnen und Bekannte um Feedback zu ihren Fähigkeiten und Stärken!

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

---

<sup>40</sup> So der Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) in: [www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf](http://www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf) [24.10.2011].

## Persönliche Checkliste

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

| <b>Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil</b>     |                           |                          |
|---|---------------------------|--------------------------|
| <b>Fragestellung</b>                                | <b>Selbsteinschätzung</b> | <b>Fremdeinschätzung</b> |
| Welche besonderen Fähigkeiten besitze ich?          |                           |                          |
| Was beherrsche ich wirklich gut?                    |                           |                          |
| Welche Tätigkeiten bereiten mir Schwierigkeiten?    |                           |                          |
| Auf welchen Gebieten muss ich noch an mir arbeiten? |                           |                          |
| Welcher Berufsbereich ist nichts für mich?          |                           |                          |

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:

- Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST) in den BerufsInfoZentren des AMS: Der in den USA von J.L. Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS während der Öffnungszeiten mit einem / einer BIZ-BeraterIn am PC durchgeführt werden.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Der AIST steht ausschließlich in den BIZ zur Verfügung und ist nicht im Internet zugänglich.

Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessenschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST dauert etwa zehn Minuten. Die Ergebnisse des Tests sollten auf jeden Fall mit einem/einer BIZ-BeraterIn besprochen werden, nicht zuletzt um die bestmöglichen Informationen über Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n KlientIn in Frage kommen, vermitteln zu können.

- AMS-Berufskompass: Der vom AMS Österreich gemeinsam mit der Personalberatungsfirma Hill und der Unternehmensberatung 3s entwickelte AMS-Berufskompass wird online ([www.ams.at/berufskompass](http://www.ams.at/berufskompass)) bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In zirka 15 Minuten werden 77 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Über den »Reality Check« werden die Berufsvorschläge an Ihre persönlichen Voraussetzungen und Arbeitsplatzbedingungen angepasst.
- BerufsInformationsComputer (BIC): Der BIC, ein Interessenprofil, wurde vom IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages [www.bic.at](http://www.bic.at), [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at), [www.biwi.at](http://www.biwi.at) oder [www.wko.at](http://www.wko.at) erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessenprofil. Die Bewertung der Interessenfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (ja, stimmt) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei der/die Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller 63 Fragen des Interessenprofils dauert ca. 20 Minuten.
- Berufsinteressentest der Arbeiterkammer Oberösterreich: Als Ergebnis erhält man ein individuelles Interessenprofil und konkrete Berufsvorschläge, die zu diesem Profil passen. Der Test ist gratis und online zugänglich: [www.berufsinteressentest.at/bkakooe3](http://www.berufsinteressentest.at/bkakooe3).
- Potenzialanalyse des WIFI: In der vom WIFI in ganz Österreich angebotenen Potenzialanalyse werden in einem Beratungsgespräch, das durch erfahrene BildungsberaterInnen geführt wird, individuelle berufliche Möglichkeiten und Karrierepläne erörtert. Mittels wissenschaftlich fundierter Tests und Computeranalysen werden Fähigkeiten, Potenziale, die individuelle Persönlichkeit sowie Interessen ermittelt.
- Schul- und Ausbildungsberatung Steiermark: Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite einen Test an, bei dem die Probanden ihre Neigungen zu Technik, Kommunikation, Naturwissenschaften oder anderen Bereichen feststellen können. Des Weiteren können sich die Testpersonen ansehen, welche Ausbildung an einer Universität, Fachhochschule oder anderen Einrichtung den Interessen entsprechend in Frage kommt. Das erstellte Interessensprofil hilft vor allem jungen Menschen, sich zu orientieren, für welche Berufsgruppen man sich interessiert. Die Beantwortung der Fragen dauert 20 Minuten: [www.ausbildungsberatung.at](http://www.ausbildungsberatung.at) bzw. [www.maturawasnun.at](http://www.maturawasnun.at).

- Psychologische Studierendenberatung des BMBWF: Die Angebote der Studierendenberatung sind kostenlos. Es werden diagnostische Hilfen zur persönlichen Studienwahlentscheidung angeboten. Mit Hilfe von individuell zusammengestellten Tests und Fragebögen können Sie bei der Studienwahl Ihre Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten und Ressourcen untersuchen ([www.studierendenberatung.at](http://www.studierendenberatung.at)).
- 18plus: Projekt »18plus – Berufs- und Studienchecker« von BMBWF ([www.18plus.at](http://www.18plus.at))
- Talent Check Vorarlberg: »Zeig, was in dir steckt!« ist das Motto des Projektes Talente-Check. Es hilft den SchülerInnen, ihren weiteren Bildungsweg zu planen. Mittels gezielter Checks und Selbsteinschätzungsverfahren lernen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und Potenziale genauer kennen. Damit erhalten sie Anknüpfungspunkte für ihre Kompetenzentwicklung und für ihre richtige Bildungs- und Berufswahl ([www.talente-check.info](http://www.talente-check.info)).
- Interessenskompass von Erwin Egloff: ein aus der Schweiz stammendes Verfahren zur Reflexion von Berufsinteressen ([www.feel-ok.at](http://www.feel-ok.at))
- Berufe-Universum: ein umfassender Talentecheck der deutschen Bundesagentur für Arbeit (<http://portal.berufe-universum.de>).

## 7.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

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

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

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,<sup>42</sup> von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

<sup>42</sup> Siehe die Link-Sammlung im Anhang dieser Broschüre.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren, bieten Studien- und Berufsinformationsmessen sowie Placement und Career Services.

### **Tipp**

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

## **7.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen**

»Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.«<sup>43</sup>

### **Zusatz- und Schlüsselqualifikationen**

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen: 40% der Unternehmen geben an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können. »Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbständigkeit ist für alle gefragt.«<sup>44</sup>

### **Bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung sind Schlüsselqualifikationen oft entscheidend!**

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

---

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

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



auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.<sup>45</sup>

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

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

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden v.a. sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden aber von Unternehmen am meisten gefragt.

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

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

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz. Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte

<sup>45</sup> Vgl. Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten ArbeitgeberInnen derzeit von Hochschul-/ Fachhochschul-AbsolventInnen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: »Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.« Köln. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v.a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z.B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

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

## Networking

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

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

- Zugang zu wichtigen Informationen;
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik;
- Erweiterung des fachlichen Horizontes;
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen;
- Erhöhung der Karrierechancen;
- mögliche Jobangebote.

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition. 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. Es zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die PartnerInnen 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, Branchen-Treffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

### **Tipp**

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

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

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

### **Mentoring**

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

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

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des Mentors bzw. der Mentorin sowie zur Förderung der Selbständigkeit 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 MentorIn wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

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

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

Eine Mentoring-Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (Win-Win-Situation): 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 Mentee bzw. des Mentees, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit etc.

### **Mentoring – Initiativen und Plattformen (Beispiele)**

[www.bic.cc](http://www.bic.cc) – Unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbständigen zugeschnitten sind.

[www.regionalesmentoring.at](http://www.regionalesmentoring.at) – Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich

### **Studieren im Ausland**

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr/e passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und v.a. rechtzeitige Planung erforderlich. Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber v.a. an den größeren Universitäten meistens überlastet sind, wird empfohlen, sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren.

Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der Österreichischen HochschülerInnen-schaft (ÖH) geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Internet: [www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at) – Download der OH-Broschüre »Studieren im Ausland«

Neben den Auslandsbüros bietet v.a. auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, u.a. Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Web-Site mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und Erasmus-Referate in allen Universitätsstädten.

Internet: [www.oead.at](http://www.oead.at) bzw. für internationale Forschungsförderung/ Stipendien: [www.grants.at](http://www.grants.at)

### **Individuelles Auslandsstudium**

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

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

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

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

### **Bewerbung**

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

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

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

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

## **Sprache**

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

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

## **7.4 Bewerbungsstrategien**

### **Jobsuche und Bewerbung im Internet**

Das Internet hat in den letzten Jahren rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. BewerberInnensuche gewonnen. Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internet-Formular) online zu bewerben.

Die Suche im Internet ist also mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der jeweiligen Hochschule oder in einem Internet-Cafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. [www.kurier.at](http://www.kurier.at)) bzw. auf Online-Jobbörsen (z.B. [www.ams.at/ejobroom](http://www.ams.at/ejobroom), [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at)) gezielt nach Stellen zu suchen.<sup>46</sup> Es besteht auch die Möglichkeit, sich »Agenten« anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Online-Jobbörsen so genannte »BewerberInnenprofile« anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese BewerberInnenprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf »für sich arbeiten lassen«.

Bewerbung im Internet: Bei sehr vielen, v.a. größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Online-Formulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Online-Formular kopieren kann. Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber eventuell in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

### **Personalberatung und Personalvermittlung**

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, Personal zur Besetzung von Positionen zu rekrutieren. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber

---

<sup>46</sup> Darüber hinaus gibt es auch einschlägige Metacrawler, wie z.B. <https://jobroom.ams.or.at/jobroboter>.

in Kontakt, sondern mit einer »vorgeschalteten« Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem »Berg« von Bewerbungen selektiert.

### Initiativbewerbung

Eine Initiativbewerbung ist eine Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre. Mögliche Szenarien sind:

- Die Firma hat zurzeit keine Stelle zu vergeben und reagiert gar nicht.
- Die Firma hebt die Bewerbung auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
- Die Firma ermutigt Interessierte, aussagekräftige Initiativbewerbungen zu verfassen.
- Die Firma hat vor, in naher Zukunft eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) vorerst nicht aus. Es besteht hier eine große Chance für InitiativbewerberInnen.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen. Der Vorteil einer Initiativbewerbung liegt darin, dass man sich nicht unmittelbar gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen muss, was bei ausgeschrieben Stellen in der Regel der Fall ist.

#### Tipp

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

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

#### Tipp

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

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/ oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es »(...) laut Studien zu 60% bis 70% auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale / nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25% ist die Leistungsmotivation und zu 10% bis 15% die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«<sup>47</sup> Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen sind leicht im Internet auffindbar.

### **Tipp**

Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann, hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

### **Online-Tools zum Thema »Bewerbung«**

Interaktives Bewerbungsportal des AMS: Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche das Interaktive Bewerbungsportal im Internet an, welches als Selbstbedienungsservice u.a. 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.

Internet: [www.ams.at/bewerbung](http://www.ams.at/bewerbung)

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

Internet: [www.ams.at/content/dam/dokumente/001\\_Praxismappe\\_Gesamt.pdf](http://www.ams.at/content/dam/dokumente/001_Praxismappe_Gesamt.pdf)

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

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

Die Website [jova-nova.com](http://jova-nova.com) enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über »Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung?« und »Wie schreibe ich einen Lebenslauf?« bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste.

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

Bewerbungstipps zu Themen wie »schriftliche Unterlagen«, »Selbstpräsentation«, »Arbeitszeugnis« oder »Assessment-Center«.

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

---

<sup>47</sup> Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, S. 21.



Einstellungstests, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.

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

Informationen zum Thema: »Wie bewerbe ich mich online?«

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

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ; [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)) des AMS<sup>48</sup> eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An rund 70 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.

## 7.5 Arbeitstraining

### Arbeitstraining

#### Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern. Die Trainees können bis zu einem Monat ein »Training on the job« in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

#### Voraussetzungen

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

#### Weitere Voraussetzungen

Durch den / die Trainee:

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

<sup>48</sup> Siehe im Anhang dieser Broschüre oder auf [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz).

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/ Einrichtung):

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

### **Beihilfen**

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

### **Arbeitszeit**

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

Nähere Informationen bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (Adressen unter [www.ams.at](http://www.ams.at))

## 8 Weiterbildung an Hochschulen

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

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

### Tipp

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

### 8.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

Die österreichischen Hochschulen bieten eine Vielzahl an Kursen und Lehrgängen zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche / technische Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung, Toxikologie u.v.m.).

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

amtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.<sup>49</sup>

## **8.2 Universitätslehrgänge / Universitätskurse, Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Weiterbildung an Privatuniversitäten**

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

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen bzw. AbsolventInnen anderer Hochschultypen (FH / PH) sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende.

Ebenso sind die Fachhochschul-Erhalter und Pädagogische Hochschulen berechtigt, in den Fachrichtungen der bei ihnen akkreditierten Studiengänge postgraduale Lehrgänge zur Weiterbildung anzubieten. Ähnliches gilt für Privatuniversitäten.

Nähere Informationen zu den Lehrgängen finden sich auf den Homepages der jeweiligen Hochschulen. Einen umfassenden Überblick über die Angebote zur hochschulischen Weiterbildung im deutschsprachigen Raum erhält man z.B. auch unter »postgraduate.at«

Internet: [www.studieren.at](http://www.studieren.at) und [www.postgraduate.at](http://www.postgraduate.at)

---

<sup>49</sup> Vgl. Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 §23ff.

## 9 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

### 9.1 Selbständigkeit von AkademikerInnen

#### Hohe Selbständigenquote bei AkademikerInnen

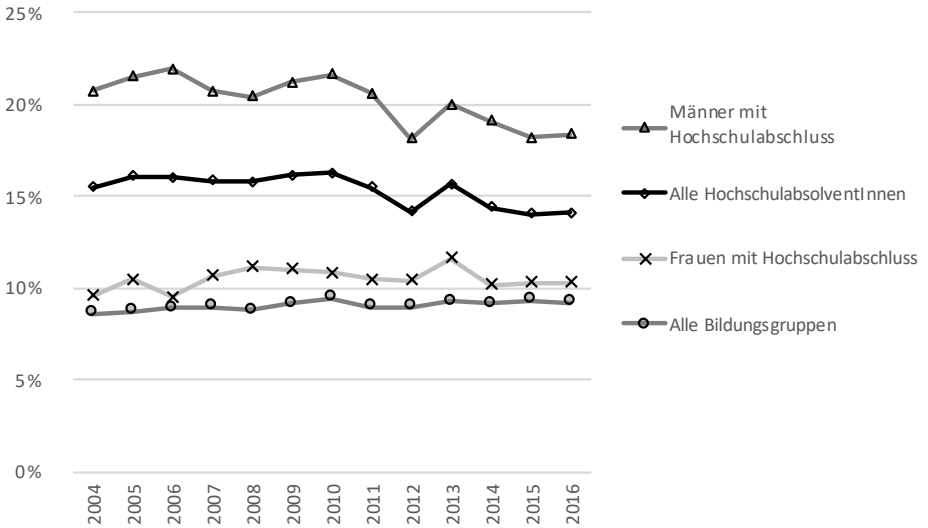
Personen mit höherer Ausbildung gehören innerhalb der Europäischen Union zu jenen, die eher eine selbständige Erwerbstätigkeit präferieren und auch tatsächlich selbständig sind. Im Vergleich zu Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau sehen sie auch eine rasche Expansion häufiger als den vielversprechendsten Ansatz, weisen also eine stärkere Wachstumsorientierung auf.<sup>50</sup> Für Höherqualifizierte spielt auch die Freiheit bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit als Motivation eine wichtigere Rolle als für geringer Qualifizierte.<sup>51</sup>

Österreichs Hochqualifizierte folgen dem europäischen Trend: In Österreich lag die Selbständigenquote (auf Basis der Mikrozensus-Daten) über alle Bildungsgruppen im Jahr 2016 bei 9,2%, jene der HochschulabsolventInnen hingegen mit 14,1% deutlich höher. Selbständigkeit ist also für HochschulabsolventInnen eine deutlich häufiger gewählte Beschäftigungsform als für Erwerbstätige mit anderen Bildungsabschlüssen. Wie nachfolgende Abbildung jedoch zeigt, dürfte insbesondere für Männer mit einem Hochschulabschluss selbständige Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren an Attraktivität verloren haben. Im Jahr 2010 lag die Selbständigenquote unter den Männern mit einem Hochschulabschluss noch bei 21,6%, im Jahr 2016 nur noch bei 18,4%. Die Selbständigenquote der Frauen mit einem Hochschulabschluss pendelte in den letzten zehn Jahren zwischen dem Höchstwert von 11,6% im Jahr 2013 und 10,2% im darauffolgenden Jahr. Nur in den Jahren 2004 und 2006 lag ihre Selbständigenquote knapp unter der 10%-Marke. Über alle Bildungsgruppen hinweg betrachtet pendelte sich die Selbständigenquote in der laufenden Dekade zwischen 9,0% und 9,3% ein.

<sup>50</sup> Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, S. 5ff.

<sup>51</sup> Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, S. 23. Dies wird für Österreich auch bestätigt: Birklbauer, V./Karner, Th. (2007): Erfolgsfaktoren österreichischer Jungunternehmen. Statistik Austria, Statistische Nachrichten 12/2007.

**Abbildung 4: Selbständigenquoten nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht, 2004–2016**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004 und folgende, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Selbständigenquote als Anteil der Selbständigen ohne mithelfende Familienangehörige an Erwerbstätigen (LFK) ohne Land- und Forstwirtschaft

Diese Entwicklung erscheint erstaunlich, denn es wurden verschiedene Initiativen gesetzt, um den Weg in die Selbständig zu erleichtern:

- Der Zugang zur Selbständigkeit wurde seit Ende der 1990er-Jahre systematisch erleichtert, so z.B. durch Reformen der Gewerbeordnung, aber auch durch vereinfachte bürokratische Prozeduren.
- Die Beratungsangebote für Gründungsinteressierte wurden ausgebaut, dies konzentriert sich allerdings überwiegend auf Gründungsinteressierte, die eine gewerbliche Selbständigkeit aufnehmen wollen.
- Die sinkende Bedeutung des (kapitalintensiven) Produktionssektors und die steigende Bedeutung des (arbeitsintensiven und wissensintensiven) Dienstleistungsbereiches hat zur Folge, dass Unternehmensgründungen mit deutlich weniger Finanzkapital realisiert werden können bzw. Finanzkapital durch Humankapital substituiert werden kann.<sup>52</sup>
- Die Möglichkeit der Gründung mit relativ geringen Finanzmitteln (und damit auch reduziertem Risiko) ermöglicht, Selbständigkeit zunehmend auch als Übergangspassage im Berufsverlauf und nicht nur als »Lebensentscheidung« zu realisieren.

Offenkundig hat bislang der Arbeitsmarkt die steigende Zahl der HochschulabsolventInnen absorbiert. Mit einer zunehmenden Sättigung durch hohe AbsolventInnenzahlen könnte sich die

<sup>52</sup> Vgl. Faltn, G. (2008): Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art, ein Unternehmen zu gründen. Hanser Verlag, München.

Konkurrenz um unselbständige Beschäftigungsverhältnisse verstärken und damit auch mehr HochschulabsolventInnen in eine (u.U. befristete) Selbständigkeit führen. Wie Studierendenbefragungen zeigen<sup>53</sup> liegt der Anteil der Studierenden in Österreich, die innerhalb von fünf Jahren nach Studienabschluss ein Unternehmen gründen wollen, immerhin bei rund 23%, weitere 4% wollen ein bestehendes Unternehmen übernehmen und fortführen.

### Gewerbeschein

Die meisten Selbständigen gehen einer gewerblichen Tätigkeit nach. Während Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen insgesamt 14,6% aller Selbständigen ausmachen, liegt der Anteil bei den gewerblich Selbständigen mit 12,4% etwas darunter. Gewerbliche Selbständigkeit betrifft all jene, die in Bereichen tätig sind, die durch die Gewerbeordnung geregelt sind. Gewerbliche Selbständige sind zur Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer verpflichtet und sind nach dem GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) pflichtversichert.<sup>54</sup>

### Freie Berufe

Ganz anders die Situation bei den freiberuflich Selbständigen, häufig auch als »Freie Berufe« bezeichnet. Auch wenn diese Bezeichnung nahe legen mag, dass es sich um leicht zugängliche oder eher gering regulierte Bereiche handelt, ist das Gegenteil der Fall. Bei den »Freien Berufen« handelt es sich v.a. um WirtschaftstreuhandInnen, TierärztInnen, NotarInnen, RechtsanwältInnen, ZiviltechnikerInnen, ApothekerInnen, ÄrztInnen, PatentanwältInnen etc. Die Zugangsbarrieren sind hoch und die Zugangsregeln sehr streng: in aller Regel ist ein absolviertes Universitätsstudium Voraussetzung, in vielen Bereichen sind auch Praxisjahre vorzuweisen bevor eine selbständige Tätigkeit aufgenommen werden kann.<sup>55</sup> Daraus erklärt sich auch, dass in der Gruppe der freiberuflich Selbständigen der Anteil der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen beinahe 100% beträgt. Die »Freien Berufe« sind in eigenen Interessenvertretungen organisiert (Ärztelkammer, Rechtsanwaltskammer etc.) und entweder im Rahmen des GSVG oder des FSVG (Freiberuflich Selbständigen-Versicherungsgesetz) versichert, Notare / Notarinnen sind im Rahmen des Notarversicherungsgesetzes (NVG) in die Sozialversicherung eingebunden.

### Neue Selbständige

So wie bei den »Freien Berufen« liegt auch bei den so genannten »Neuen Selbständigen« der Anteil der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen mit knapp 41% erheblich über dem Durchschnitt. Der Begriff »Freiberuflich« wird umgangssprachlich bzw. im Alltag häufig auch für Neue

53 Vgl. Kailer, Norbert/Hora, Wolfgang (2017): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2016. National Report Austria.

54 Aus steuerlicher Sicht erzielen sie »Einkünfte aus Gewerbebetrieb«.

55 Aus steuerlicher Sicht beziehen sie »Einkünfte aus selbständiger Arbeit«. Die selbständige Arbeit erfasst Tätigkeiten, die eine bestimmte Berufsausbildung oder besondere persönliche Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern (VwGH 7.11.1952, 1486/50). Dabei kommt dem eigenen geistigen Vermögen und der persönlichen Arbeitsleistung des Steuerpflichtigen entscheidendes Gewicht zu (VwGH 30.9.1975, 0267/74; VwGH 23.5.1997, 94/13/0107). ([www.steuerverein.at/einkommensteuer/16\\_einkunfte\\_selbststaendige\\_arbeit\\_01.html](http://www.steuerverein.at/einkommensteuer/16_einkunfte_selbststaendige_arbeit_01.html)).

Selbständige verwendet,<sup>56</sup> tatsächlich sind die Tätigkeitsfelder der Neuen Selbständigen klar von jenen der Freien Berufe abgegrenzt. Neue Selbständigkeit ist über Ausschlusskriterien definiert. Sie umfasst jene selbständige Tätigkeitsbereiche, die nicht durch das Gewerberecht und auch nicht durch die Freien Berufe geregelt sind, also auch nicht einer Pflichtversicherung nach dem GSVG, dem FSVG, dem BSVG, dem NVG und natürlich auch nicht nach dem ASVG unterliegen. Neue Selbständige zählen zu keiner gesetzlichen beruflichen Interessenvertretung.

Zu den Neuen Selbständigen zählen beispielsweise:

- Kunstschaffende und SchriftstellerInnen;
- Vortragende;
- GutachterInnen;
- Selbständige WissenschaftlerInnen;
- Freischaffende JournalistInnen;
- Selbständige PsychologInnen, Psycho- und PhysiotherapeutInnen;
- Selbständige KrankenpflegerInnen.

### **Selbständige nach Fachrichtungen**

AbsolventInnen der Studienrichtungen »Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht« stellen laut Registerzählung 2011 der Statistik Austria zwar mit rund 22.000 die meisten Selbständigen unter den HochschulabsolventInnen, allerdings lag die Selbständigenquote mit rund 15% in diesem Ausbildungsfeld nur im Mittelfeld.<sup>57</sup> Die höchste Quote wiesen die AbsolventInnen aus dem landwirtschaftlichen Ausbildungsfeld mit knapp 29% auf, allerdings war die Gruppe mit rund 2.700 Selbständigen nicht groß. Deutlich über dem Durchschnitt liegt auch die Selbständigenquote unter HochschulabsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Gesundheits- und Sozialwesen« mit knapp 27% (rund 14.100 Selbständige) sowie die Quote unter den AbsolventInnen der Geisteswissenschaften und Künste mit 17% (rund 7.600 Selbständige). Sehr gering ist der Trend in Richtung Selbständigkeit unter den HochschulabsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Erziehung« mit rund 4%.

Die 2016 durchgeführte Studierendenbefragung ergab unter den künstlerischen Studierenden mit 34% den höchsten Anteil jener, die eine selbständige Erwerbstätigkeit fünf Jahre nach Studienabschluss planen. Dahinter folgten mit jeweils 28% der Ausbildungsbereich »Medizin / Gesundheitswissenschaften« sowie »Ingenieurwesen« (inkl. IT und Architektur). Am seltensten planten mit einem Anteil von 13% Studierende der Mathematik und Naturwissenschaften eine Unternehmensgründung.

---

<sup>56</sup> Zu Missverständnissen führen diesbezüglich auch die freien Gewerbe. Hier handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, die sehr wohl über das Gewerberecht geregelt sind, allerdings sind für den Erwerb der Gewerbeberechtigung nur die allgemeinen Bedingungen zu erfüllen und keine speziellen Qualifikations- oder Ausbildungsnachweise zu erbringen.

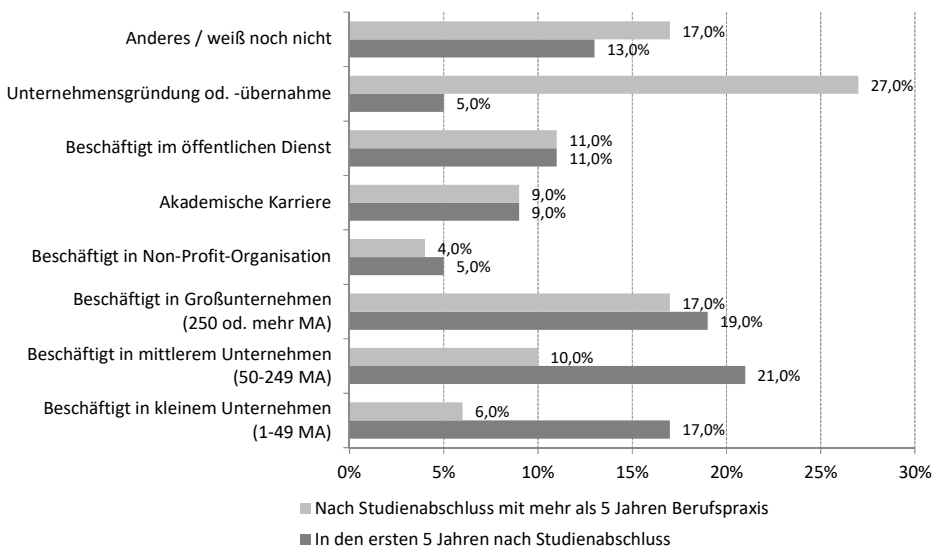
<sup>57</sup> Die Zahlen beziehen sich nur auf HochschulabsolventInnen ohne Hochschulverwandte Lehranstalten. Rund 15% der Selbständigen mit einem Hochschulabschluss konnten keinem Ausbildungsfeld zugeordnet werden. Die hier beschriebenen Anteile müssen daher als Näherungswerte verstanden werden.



## 9.2 Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere

Über die verschiedenen Bildungsgruppen betrachtet weisen HochschulabsolventInnen mit 4,7% den höchsten Anteil an Personen auf, die im ersten Job als Selbständige arbeiteten.<sup>58</sup> Im Rahmen einer Studierendenbefragung gaben knapp 5% an, dass sie unmittelbar nach Studienende ein Unternehmen gründen oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen wollen.<sup>59</sup> Innerhalb der nächsten fünf Jahre nach Studienabschluss wollen jedoch 23% ein Unternehmen gründen und weitere 4% planen, ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen.

**Abbildung 5: Berufliche Pläne Studierender direkt nach Studienabschluss und fünf Jahre später**



Quelle: Kailer, Norbert/Hora, Wolfgang (2017): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2016. National Report Austria. Insgesamt 3.755 Studierende beteiligten sich an der Erhebung. S. 8. Eigene Darstellung

Die aktuelle Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen liegt bei 14,1%, ist also geringer als der Anteil der Studierenden, die fünf Jahre nach Beendigung des Studiums selbständig erwerbstätig sein wollen (27%). Damit hat sich der Abstand zwischen geplanter und verwirklichter Selbständigkeit gegenüber der im Zeitraum 2008/2009 durchgeführten Erhebung jedoch deutlich reduziert. Damals gaben rund 41% der befragten Studierenden an, dass sie fünf Jahre nach Stu-

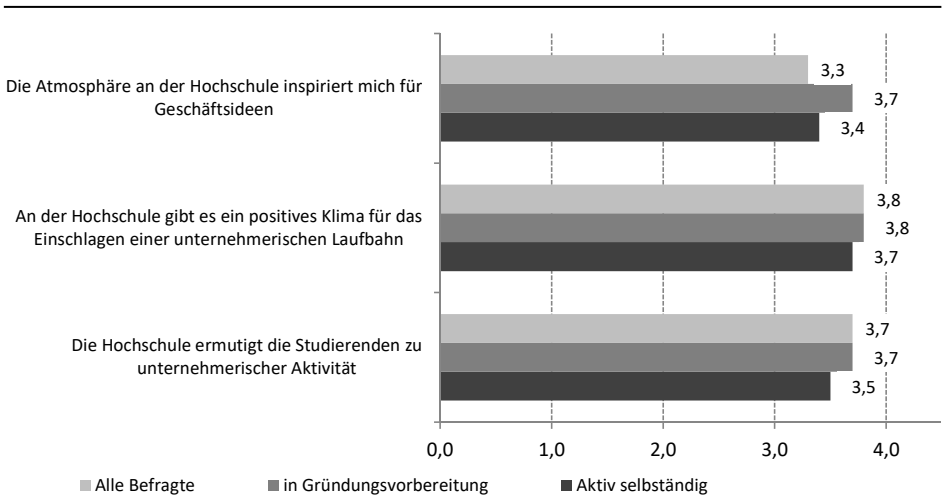
58 Vgl. Statistik Austria (2011a): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Korrigierte Fassung vom Februar 2011. S. 70.

59 Kailer, Norbert/Hora, Wolfgang (2017): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2016. National Report Austria. Insgesamt 3.755 Studierende beteiligten sich an der Erhebung.

dienabschluss selbständig erwerbstätig sein wollen.<sup>60</sup> Tatsächlich dürften damit viele gründungsinteressierte Studierende ihre Gründungspläne im weiteren Berufsverlauf nicht realisiert haben. Zum Befragungszeitpunkt 2016 waren 5,8% der Studierenden bereits selbständig aktiv, weitere 8,1% bereiteten aktuell eine Unternehmensgründung vor, hatten also schon erste Schritte in Richtung Realisierung ihres Gründungsvorhabens unternommen. Damit verfügten knapp 14% der Befragten über unternehmerische Erfahrung.

Bei Fragen zum Gründungsklima an den Hochschulen auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 7 (sehr) bewerteten bei der 2013 durchgeführten Erhebung bereits aktive Selbständige das Klima tendenziell als weniger gründungsfreundlich als die in Gründungsvorbereitungen befindlichen Studierenden (siehe Abbildung unten).

**Abbildung 6: Gründungsklima an der Hochschule, Skala 1 (überhaupt nicht) bis 7 (sehr)**



Quelle: Kailer, N./Wimmer-Wurm, B./Knapp, M./Blanka, C. (2014): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2013. National Report Austria. S. 6. Eigene Darstellung

In der 2008/2009 durchgeführten Erhebung betrug der Anteil der Studierenden mit unternehmerischer Erfahrung 13,5%, variierte jedoch nach Studienrichtung. In wirtschaftsnahen Studienrichtungen betrug der Anteil 15,9%, im Bereich Technik/Naturwissenschaften 13,1% und bei den Geisteswissenschaften 10,9%. Gleichzeitig hatten sich bei den Geisteswissenschaften rund 35% der Studierenden noch nie mit dem Gedanken an eine Unternehmensgründung auseinandergesetzt, bei den technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen lag dieser Anteil mit rund 25% deutlich darunter, und am niedrigsten war er bei den wirtschaftsnahen Studienrichtungen mit rund 21%.

<sup>60</sup> Vgl. Kailer, N./Daxner, F. (2010): Gründungspotenzial und -aktivitäten an österreichischen Hochschulen (GUESS). Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Gleichzeitig lag die tatsächliche Selbständigenquote in den Geistes- und Kulturwissenschaften mit rund 18% im Durchschnitt der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen, jene der AbsolventInnen von wirtschaftsnahen Studienrichtungen – obwohl sie das Gründungsklima an den Hochschulen besser bewerteten als die Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen – mit 16% etwas unter dem Durchschnitt. Daraus lässt sich die These ableiten, dass vielmehr die Studienrichtung und die damit verbundenen Berufe bzw. Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit zur selbständigen Erwerbstätigkeit beeinflussen als ein gründungsfreundliches Klima an den Universitäten. Das bedeutet nicht, dass ein gründungsfreundliches Klima und »Entrepreneurship Education« an den Universitäten keine Bedeutung zukommt, sondern dass HochschulabsolventInnen den Weg in die Selbständigkeit auch dann finden und gehen, wenn sie während ihres Studiums nicht entsprechend darauf vorbereitet wurden. Gerade bei Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen muss dies kritisch bewertet werden, denn sie finden offensichtlich an den Universitäten kein gründungsfreundliches Klima vor, gleichzeitig ist bei ihnen der Anteil der Neuen Selbständigen sehr hoch. Für diese Gruppe gibt es aber auch außerhalb der Hochschulen kaum unterstützende Strukturen.<sup>61</sup>

### 9.3 Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)

Die Bedeutung der »Kreativen Klasse« soll hier eigens behandelt werden, da sie einerseits einen wichtigen Beschäftigungssektor für HochschulabsolventInnen darstellt, weiters ein enger Konnex zum Themenbereich »Selbständigkeit«, aber auch zum »Prekariat« gegeben ist. Den Begriff der »Kreativen Klasse« entwickelte Richard Florida im Jahr 2002 in seinem Buch »The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life« (New York, Basic Books). Er ordnete Arbeitende aufgrund der Art ihrer Tätigkeit der »Kreativen Klasse« zu. Grundsätzlich können dabei (selbständig und unselbständig) Beschäftigte aus allen Bereichen der Arbeitswelt der »Kreativen Klasse« zugeordnet werden, solange der Inhalt ihrer Arbeit einen kreativen Prozess in sich führt. Auch die Erfindung des Pflugs war in diesem Sinne eine kreative Leistung.

Florida unterteilt die »Kreative Klasse« in zwei Gruppen: Dem Supercreative Core gehören diejenigen an, deren Profession und Hauptaufgabe es ist, etwas zu erschaffen und Neues zu produzieren. Diese Innovationen manifestieren sich z.B. in neuen Produkten, optimierten Prozessen oder neuem Gedankengut. Mitglieder des Supercreative Cores arbeiten in wissensintensiven Bereichen, z.B. WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen, ProfessorInnen, Lehrende, DesignerInnen und auch UnternehmerInnen. Die zweite Gruppe ist diejenige der Creative Professionals, welche sich auch hauptsächlich mit wissensintensiver Arbeit beschäftigt. Es ist jedoch nicht die Hauptaufgabe ihrer Beschäftigung, etwas Neues zu erschaffen, allerdings erfordert ihre Profession eigenständiges Denken und kreative Problemlösungen. Mitglieder dieser Gruppe sind u.a. AnwältInnen, ManagerInnen, FacharbeiterInnen, ÄrztInnen etc. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit katalogisierte Florida folgende Berufs- und Tätigkeitsfelder: Wissenschaft und Forschung, Ingenieurwesen, Architektur, Design, Kunst, Medien und Unterhaltung. Florida entwickelte auch das Konzept der »drei Ts«, die für ein Gedeihen der Kreativwirtschaft ausschlaggebend sind: Technologie, Talent und Toleranz.

<sup>61</sup> Dazu mehr im gleich anschließenden Kapitel zur »Kreativen Klasse«.

Kreativität in Floridas Konzept zeigt eine starke Nähe zu Schumpeters Konzept der schöpferischen Erneuerung, in dem die Produktion an sich bereits nur einen Nebenaspekt des Wirtschaftens darstellte. Schumpeter sieht Kreativität geradezu als Waffe der Erneuerung, der nötigen Innovation, an. Kreativität ist in diesem Verständnis ein hochkompetitiver Begriff und die Kreativwirtschaft ist die Betriebsform der Wissensgesellschaft.<sup>62</sup>

## Kreativwirtschaft in Österreich

Die österreichische Kreativwirtschaftsstrategie<sup>63</sup> identifiziert folgende neun Charakteristika der Kreativwirtschaft, die für den gesamten Sektor bezeichnend sind und die seine Identität prägen: Kreativität, Innovation, Flexibilität, Resilienz, Vernetzung und Kooperation, Wissensintensität und -transfer, Kundenorientierung, Technologieaffinität, sowie Internationalität.

2014 konnten insgesamt rund 42.200 Unternehmen dem kreativen Bereich zugeordnet werden, sie beschäftigten rund 152.400 Personen (5% der Erwerbstätigen der Gesamtwirtschaft). Nach aktueller Definition zählen zu der Kreativwirtschaft zehn Bereiche: Architektur, Buch und Verlagswesen, Design, Filmwirtschaft, Markt für darstellende Kunst, Musikwirtschaft, Radio und TV, Software und Games, Werbung sowie Bibliotheken, Museen und botanische / zoologische Gärten. Die meisten Kreativwirtschaftsunternehmen sind den Bereichen Werbung (Anteil 2014: 22%), Markt für darstellende Kunst (20%) sowie Software und Games (18%) zuzurechnen. Allerdings ist der Bereich Software und Games führend hinsichtlich des Anteils an Beschäftigten der Kreativwirtschaft (25%) als auch des Anteils an der Bruttowertschöpfung (34%). Zu berücksichtigen ist auch, dass sich die Kreativwirtschaft durch eine ausgeprägte regionale Konzentration auszeichnet: 41% aller kreativen Unternehmen haben ihren Sitz in Wien. In Wien machen die Kreativwirtschaftsunternehmen 18,3% (2014) aller Unternehmen aus, österreichweit liegt der Anteil bei 10,8%. Die Kreativwirtschaft ist kleinbetrieblich strukturiert, 61% sind Ein-Personen-Unternehmen, beschäftigen also keine zusätzlichen MitarbeiterInnen.<sup>64</sup>

Das Humankapital ist die wichtigste Ressource der Kreativwirtschaft und ist gekennzeichnet durch einen hohen Bildungsgrad: Rund 38% der EigentümerInnen / GeschäftsführerInnen verfügen über einen Universitätsabschluss, weitere 10% über einen Fachhochschulabschluss. Rund 7% haben ein Kolleg als höchste abgeschlossene Ausbildung. Insgesamt haben rd. 55% eine Ausbildung abgeschlossen, die über das Maturaniveau hinausgeht. Dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der österreichischen Wirtschaft und höher als in fast allen anderen Sektoren. Beschäftigte der Kreativwirtschaft verfügen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft nicht nur in Österreich über ein höheres Qualifikationsniveau, dieser Trend ist europaweit – und zum Teil noch stärker ausgeprägt als in Österreich – zu beobachten.<sup>65</sup> Der Arbeitsmarkt für Kreative fordert eine hohe Flexibilität und Risikobereitschaft der Akteure. Mehrere Studien<sup>66</sup> verweisen darauf, dass der

---

62 Vgl. Leimüller, G./Gutmann, M./Lichtmanegger, R./Alton-Scheidl, R. (2008): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Wien. S. 15. Download unter [www.kreativwirtschaft.at](http://www.kreativwirtschaft.at) oder [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

63 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016): Die Kreativwirtschaftsstrategie für Österreich.

64 Bachinger, Karin/Dörflinger, Aliette/Enichlmair, Christina/Gavac, Karin/Hölzl, Kerstin/Koller, Wolfgang/Schneider, Herwig (2017): Siebenter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht.

65 Voithofer, P. et al. (2010): Vierter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Studienfassung. S. 108.

66 Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008): Beitrag der Creative Industries zum Innovationssystem am Beispiel Österreichs. Endbericht zur Studie der »arge creativ wirtschaft austria« im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich sowie Falk, R./Bakhshi, H./Falk, M./Geiger, W./Karr, S./Keppel, C./Leo, H./Spitzlinger, R. (2011): Innovation and Competitiveness of the Creative Industries.

Arbeitsmarkt in der Kreativwirtschaft sehr kompetitiv und durch eine hohe Fluktuation sowie unregelmäßige und Teilzeit-Beschäftigungsformen gekennzeichnet ist. Viele Beschäftigte arbeiten in Hybrid-Modellen, wie etwa der Kombination von freiberuflicher Tätigkeit in der Kreativwirtschaft und angestellten Tätigkeiten in anderen Wirtschaftsbereichen, um ihre kreativen Aktivitäten aufrechterhalten zu können. In der Kreativwirtschaft existieren viele neue Formen der Beschäftigung, wie etwa IKT-basierte mobile Arbeitsformen, Portfolioarbeit, Crowd-Employment, Co-Working etc., die mit höherer Flexibilität verbunden sind. Der jüngste Kreativwirtschaftsbericht zeigt auf, dass rund die Hälfte der kreativwirtschaftlichen Unternehmen (48%) Freie MitarbeiterInnen (z.B. mit Werkvertrag, auf Honorarnotenbasis etc.) beschäftigt; 37% der Unternehmen angestellte Teilzeitbeschäftigte haben; 30% der Unternehmen angestellte Vollzeitbeschäftigte haben und 5% Lehrlinge beschäftigen. In kreativwirtschaftlichen Unternehmen sind durchschnittlich rd. vier Personen beschäftigt, ungeachtet dessen, ob es sich hierbei um Freie MitarbeiterInnen, angestellte Teilzeitbeschäftigte, angestellte Vollzeitbeschäftigte oder Lehrlinge handelt.

Innovationen machen die Kernkompetenz der Creative Industries aus, da die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen, Produkte und Dienstleistungen, aber auch Vorgehensweisen zentrale Funktion kreativer Unternehmen ist. Der Großteil der Aktivitäten umfasst die Erstellung und Verbesserung des immateriellen Gutes ›Inhalt‹, verstanden als kultureller, erfahrbarer oder ästhetischer, d.h. immaterieller Wert von Gegenständen oder (Medien-)Inhalten. Produkte und Dienste der Creative Industries haben einen interaktiven Charakter, d.h. sie provozieren eine spezifische Reaktion bei den KundInnen bzw. NutzerInnen, und dieser Nutzen kann zeitnah in Produktverbesserung und somit Innovation umgesetzt werden. Der hohe Anteil nicht objektivierbarer Produkteigenschaften wie Nutzererfahrung und Ästhetik machen die frühe und enge Einbindung von KundInnen und NutzerInnen zu einem zentralen Erfolgsfaktor.<sup>67</sup> Kreativ zu arbeiten in den Creative Industries bedeutet also, in einem besonders hohen Ausmaß kundInnen- und nutzerInnenorientiert zu arbeiten.

## 9.4 Unternehmensgründungsprogramme

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

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

<sup>67</sup> Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008), S. 10f.

## **Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS)**

### **Ziel**

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

### **Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?**

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

### **Rahmenbedingungen**

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

#### **Nähere Informationen: [www.ams.at](http://www.ams.at)**

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

## **Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs**

### **Ziel**

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

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

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

## Universitäres Gründerservice

### INiTS

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

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

### UNIUN

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

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

## 10 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

### 10.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst<sup>68</sup>

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. Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema ist 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.

Der Personalstand des Bundes wurde seit Ende der 1990er-Jahre deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 35.309 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgegliedert (-23.469), andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während der Personalstand im Bereich Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten im Bereich Bildung sogar vergrößert wurde. Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). 2016 lag der BeamtInnenanteil (bezogen auf Vollzeitäquivalente) bei 55,5%. Unter den über 50-Jährigen beträgt der Anteil der BeamtInnen 71%, während er bei den unter 40-Jährigen nur bei rund 40% liegt.

---

<sup>68</sup> Die Daten und Informationen in diesem Kapitel stammen sofern nicht anders angegeben aus: Bundeskanzleramt (Hg.): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten, Jahrgänge 2011 bis 2017.



**Tabelle 9: Beschäftigung im Öffentlichen Dienst in Vollbeschäftigungsäquivalenten**

| <b>Jahr</b> | <b>BeamtInnen</b> | <b>Vertragliches Personal</b> | <b>Gesamtpersonalstand</b> |
|-------------|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 2004        | 90.058            | 42.698                        | 132.756                    |
| 2005        | 89.207            | 44.080                        | 133.287                    |
| 2006        | 88.218            | 45.094                        | 133.312                    |
| 2007        | 86.571            | 46.160                        | 132.731                    |
| 2008        | 85.231            | 47.553                        | 132.784                    |
| 2009        | 83.539            | 49.369                        | 132.908                    |
| 2010        | 81.312            | 51.492                        | 132.804                    |
| 2011        | 79.574            | 52.783                        | 132.357                    |
| 2012        | 77.447            | 53.736                        | 131.183                    |
| 2013        | 75.053            | 54.820                        | 129.873                    |
| 2014        | 75.201            | 55.791                        | 130.992                    |
| 2015        | 74.768            | 56.593                        | 131.361                    |
| 2016        | 73.686            | 59.055                        | 132.741                    |

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2017): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten, S. 57. Anmerkung: Ein Vollbeschäftigungsäquivalent entspricht einer vollbeschäftigten Person

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

**Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst (2016)**

| Berufsgruppen                    | VBÄ    | Prozent | Männer         | Frauen | Frauenanteil | BeamtInnenanteil |
|----------------------------------|--------|---------|----------------|--------|--------------|------------------|
| Verwaltungsdienst                | 45.163 | 34,0%   | 22.619         | 22.544 | 52,7%        | 44,8%            |
| LehrerInnen                      | 39.541 | 29,8%   | 16.312         | 23.229 | 59,7%        | 24,0%            |
| Exekutivdienst                   | 31.100 | 23,4%   | 26.540         | 4.560  | 15,6%        | 91,7%            |
| Militärischer Dienst             | 13.453 | 10,1%   | 13.176         | 277    | 2,2%         | 90,8%            |
| RichterInnen / StaatsanwältInnen | 2.951  | 2,2%    | 1.444          | 1.507  | 53,1%        | 100%             |
| Krankenpflegedienst              | 223    | 0,2%    | k.A.           | k.A.   | k.A.         | k.A.             |
| Schulaufsicht                    | 270    | 0,2%    | k.A.           | k.A.   | k.A.         | k.A.             |
| Sonstige                         | 41     | 0,0%    | k.A.           | k.A.   | k.A.         | k.A.             |
| <b>Gesamt</b>                    |        |         | <b>132.741</b> |        |              |                  |

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2017): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person). Frauenanteil und Beamtenanteil berechnet nach Köpfen

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich 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 / eines 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.

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil an AkademikerInnen vorweisen, im Jahr 2016 lag er bei 33,2%. Der Grund dafür ist v.a. die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor mit 14,8% über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen steigt allerdings sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten ist mit 46,1 Jahren generell deutlich höher als in der Privatwirtschaft, wo es bei 37,7 Jahren liegt. Nur 21,5% der Bundesbediensteten sind jünger als 35 Jahre, 44,8% sind 50 Jahre oder älter. Innerhalb der nächsten 13 Jahre werden 48% des Personals in Pension gehen. Mit 49% ist auch unter den AkademikerInnen der Anteil in der Altersgruppe 50+ sehr hoch und bedeutet, dass ein erheblicher Nachbesetzungsbedarf (insbesondere bei den LehrerInnen) besteht.

**Tabelle 11: AkademikerInnenanteil im Bundesdienst**

| <b>Jahr</b> | <b>Bund</b> | <b>Privater Sektor</b> |
|-------------|-------------|------------------------|
| 1998        | 29,2%       | 4,0%                   |
| 2000        | 30,6%       | 4,7%                   |
| 2005        | 28,9%       | 7,9%                   |
| 2006        | 30,0%       | 8,9%                   |
| 2007        | 30,4%       | 9,1%                   |
| 2008        | 31,0%       | 9,0%                   |
| 2009        | 31,2%       | 10,0%                  |
| 2010        | 31,5%       | 10,4%                  |
| 2011        | 31,8%       | 10,                    |
| 2012        | 32,2%       | 11,                    |
| 2013        | 32,6%       | 12,6%                  |
| 2014        | 32,6%       | 13,7%                  |
| 2015        | 33,0%       | 14,4%                  |
| 2016        | 33,2%       | 14,8%                  |

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2013): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. S. 40 und Bundeskanzleramt (Hg.) (2017): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. S. 55

### **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. Des Weiteren 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. Das traditionell im öffentlichen Dienst geltende strikte Vorbildungsprinzip wird heute – zumindest bei den Vertragsbediensteten – deutlich flexibler angewandt.

### **Karriere im Öffentlichen Dienst**

»In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.«<sup>69</sup>

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – so v.a. auch, was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das mittlere Einkommen von Frauen um 16% unter dem der männlichen Kollegen.

Jobbörse des Bundes: [www.jobboerse.gv.at](http://www.jobboerse.gv.at)

## **10.2 Karrierewege an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen**

### **10.2.1 Lehre und Forschung an Universitäten<sup>70</sup>**

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. So sind im Schnitt nicht mehr als in etwa 4% bis 5% der berufstätigen AkademikerInnen als UniversitätslehrerInnen tätig; in manchen, eher kleineren und sehr spezialisierten Studienrichtungen auch bis zu 9% bis 10%.

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 v.a. 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.

---

<sup>69</sup> Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Verwaltung in Österreich, S. 14.

<sup>70</sup> Quelle: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2017).

An österreichischen Universitäten gibt es keine neuen Pragmatisierungen mehr. Personen, die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen ab 01.01.2004 dem Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst- GÖD) unterliegen. Der abgeschlossene Kollektivvertrag bringt dem Universitätspersonal nicht nur die notwendige Sicherheit in Form von kollektivvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen, sondern bietet auch neue Karrieremodelle. Der über fünf Jahre verhandelte Kollektivvertrag dient dem Interesse nach Rechtssicherheit und Zukunftsorientierung.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (*venia docendi*) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer UniversitätsdozentIn begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

Seit Oktober 2009 ist der Kollektivvertrag für Universitätsbedienstete in Kraft. Darin ist u.a. ein Rahmenmodell für die Karrieren von JungwissenschaftlerInnen festgeschrieben, das den jeweiligen Arbeitsplatz sichern und einen leistungsbezogenen inneruniversitären Aufstieg ermöglichen soll. Jedoch sind die NachwuchsforscherInnen auf den einzelnen Karrierestufen weiterhin mit befristeten Verträgen konfrontiert. Diese dürfen nach dem Universitätsgesetz nicht unmittelbar aneinander gereiht werden, weshalb es wiederum zu Zwangspausen kommt. Der Weg zur Festanstellung ist also lang und anstrengend sowie mit dem Risiko des (unverschuldeten) Scheiterns behaftet.

Im folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer Universität laut Kollektivvertrag beschrieben: UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists/Senior Artists, Senior Lecturers, AssistenzprofessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen, ProjektmitarbeiterInnen sowie LektorInnen.

- **UniversitätsprofessorInnen** werden durch ein Berufungsverfahren in ein Arbeitsverhältnis an einer Universität aufgenommen. Der/Die UniversitätsprofessorIn ist für ein Fach in Forschung/Entwicklung und Lehre zuständig. Zur Lehrverpflichtung zählen das selbständige Durchführen von Lehrveranstaltungen sowie die Abhaltung von Prüfungen. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen; Studierende, insbesondere DiplomandInnen und DissertantInnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen. Auch Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen sind durchzuführen. Als Vorgesetzte sind UniversitätsprofessorInnen für die Entwicklung und Weiterbildung des wissenschaftlichen/künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonals zuständig.

- **UniversitätsassistentInnen** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums an der Universität arbeiten. Die Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/künstlerischen Bildung, im Falle einer Aufnahme als Postdoc auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine ProfessorInnenstelle, ist dabei ein wichtiges Aufgabengebiet.
- **Senior Scientists/Senior Artists** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums für eine wissenschaftliche/künstlerische Verwendung an der Universität in ein laufendes Dienstverhältnis aufgenommen werden. Die wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten können auch von Dritten finanziell gefördert werden.
- **Senior Lecturers** sind wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen, die überwiegend in der Lehre arbeiten. Der vorgesehene Abschluss eines Studiums kann bei künstlerischen MitarbeiterInnen durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden.
- **UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturers** haben folgende Aufgaben zu erfüllen: Mitarbeit bei Forschungsaufgaben/ Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehr- und Verwaltungsaufgaben, Mitarbeit bei Prüfungen, Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen, Betreuung von Studierenden, selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten, selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen. Zur Durchführung von Lehrveranstaltungen gehören auch die Vorbereitung ebendieser, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.
- **AssistenzprofessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen:** Die Universität kann besonders qualifizierten wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Diese tragen die Bezeichnung AssistenzprofessorInnen. Erreicht der/die ArbeitnehmerIn die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Bei erfolgreicher Zielerreichung wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. Der/Die ArbeitnehmerIn führt den Titel »Assoziierte/r ProfessorIn«. Damit einher geht das Recht, die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in ihrem Fach gleicher Weise wie UniversitätsprofessorInnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Weiters sind selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen, selbständig Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, Studierende, insbesondere DiplomandInnen und DissertantInnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen, an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.
- **ProjektmitarbeiterInnen** sind ArbeitnehmerInnen, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Sie können mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden.

- **LektorInnen** sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen, künstlerischen oder praktischen Fach betraut sind (Lehrauftrag). Ein großer Teil der Lehraufgaben an Universitäten wird von Lehrbeauftragten (LektorInnen) und Freien DienstnehmerInnen über einzelne Lehraufträge durchgeführt. Zur vereinbarten Tätigkeit gehört die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen über Lehrveranstaltungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit im Rahmen der studien- und organisationsrechtlichen Vorschriften. Der Arbeitsvertrag hält die Semesterstunden der beauftragten Lehrveranstaltung (LV) fest. Lehrbeauftragte erhalten als MitarbeiterInnen der Universität einen Arbeitsvertrag für jeweils ein Semester. Unter bestimmten Voraussetzungen stehen nebenberuflich tätige Personen, die ausschließlich in der Lehre beschäftigt sind (bis zu vier Semesterstunden), in einem freien Dienstverhältnis zur Universität. Ein Freier Dienstvertrag wird mit Personen abgeschlossen, die ausschließlich in der Lehre tätig sind und nicht mehr als vier Semesterstunden lehren, in einer anderen Tätigkeit einer vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen und Mindesteinkünfte nachweisen.

### Tipp

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

## 10.2.2 Lehre und Forschung an Pädagogische Hochschulen<sup>71</sup>

Vor dem Jahr 2007 wurden akademische Einrichtungen für die LehrerInnenausbildung an Allgemeinen Pflichtschulen (APS) als Pädagogische Akademie (PÄDAK) bezeichnet. Für die Fort- und Weiterbildung waren Pädagogische Institute (PI) zuständig. Die Ausbildung von ReligionslehrerInnen an APS erfolgte an Religionspädagogischen Akademien (RPA), die Fort- und Weiterbildung an Religionspädagogischen Instituten (RPI). Seit 2007 werden fast alle Pädagogischen Akademien, Pädagogischen Institute und Berufspädagogischen Akademien (BPAK) sowie Religionspädagogischen Akademien und Religionspädagogischen Institute im Rahmen von Pädagogischen Hochschulen geführt.

Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer Pädagogischen Hochschule laut Dienst- und Besoldungsrecht beschrieben:

- **Hochschullehrpersonen/Vertragshochschullehrpersonen:** Die Hochschullehrperson hat Lehrveranstaltungen (einschließlich solcher unter Einbeziehung von Formen des Fernstu-

<sup>71</sup> Quelle: Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen (2012).

diums und elektronischen Lernumgebungen) sowie Prüfungen abzuhalten, Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung zu erfüllen, Studierende zu beraten und, insbesondere bei der Abfassung von Bachelorarbeiten, zu betreuen, an Organisations- und Verwaltungsaufgaben, einschließlich der Evaluierung und Qualitätssicherung, mitzuwirken, Bildungsangebote zu entwickeln und zu betreuen sowie Schulentwicklungsprozesse zu begleiten. Die RektorInnen haben die dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrperson jeweils für den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August des Folgejahres schriftlich festzulegen. Die Aufgaben in der Lehre haben sich auf die Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen von Studiengängen, Hochschullehrgängen oder Lehrgängen im Bereich der Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu beziehen.

- **Assistenz:** Eine besondere Form des (befristeten) Dienstverhältnisses ist für die Funktion Assistenz vorgesehen: In ein solches Dienstverhältnis dürfen Personen mit einschlägiger Universitätsausbildung (Diplom- oder Masterniveau) aufgenommen werden, die ein für die Tätigkeit an der PH fachlich relevantes Doktoratstudium betreiben. Mit diesem Instrument wird im Sinne einer Personalentwicklung AbsolventInnen eines universitären Diplom- oder Masterstudiums eine Einstiegsverwendung an der PH eröffnet werden und gleichzeitig fachliche Verbindungen zwischen der PH und der Universität, an der das Doktoratstudium betrieben wird, hergestellt werden. Das Dienstverhältnis Assistenz ist zunächst auf zwei Jahre zu befristen, eine Verlängerung um weitere zwei Jahre ist zulässig.

Seit 2012 ist das neue Dienst- und Besoldungsrecht an Pädagogischen Hochschulen in Kraft. Unterschieden wird nach drei **Verwendungsgruppen:** In der Verwendungsgruppe PH 1 steht eine Beauftragung mit 160 bis 480 Lehrveranstaltungsstunden, in den Verwendungsgruppen PH 2 und PH 3 eine Beauftragung mit 320 bis 480 Lehrveranstaltungsstunden.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH1:

- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung und eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische Lehrbefugnis (venia docendi).
- Erwerb eines facheinschlägigen Doktorgrades.
- Mindestens vierjährige Verwendung als Hochschullehrperson und Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben.
- Einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit; diese ist durch Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder durch gemäß einem Gutachten eines Wissenschaftlichen Beirates gleichzuhaltende Publikationen nachzuweisen.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH2:

- Verwendung als Hochschullehrperson.
- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades oder ein akademischer Grad aufgrund des Abschlusses eines der Verwendung entsprechenden Fachhochschul-Masterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges.



- Eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und durch Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach-)wissenschaftliche bzw. (fach-)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH3:

- Eine Verwendung als Hochschullehrperson.
- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades.
- Ein der Verwendung entsprechendes Diplom an einer Pädagogischen, Religionspädagogischen oder Berufspädagogischen Akademie.

### 10.2.3 Lehre und Forschung an Fachhochschulen<sup>72</sup>

Seit Einführung der FH-Studiengänge Mitte der 1990er-Jahre besteht die Möglichkeit in diesem Bereich tätig zu werden. Zusätzlich zu einer entsprechenden akademische Ausbildung ist der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis von großer Bedeutung. Grundsätzlich liegt dies laut Fachhochschul-Studiengesetz im Ermessen des Erhalters der jeweiligen FH. Dieser ist auch berechtigt singemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FH-ProfessorIn, FH-LektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschul-Konferenz ([www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at)) empfiehlt bestimmte Kriterien. Die Fachhochschul-Konferenz ist das Sprachrohr aller FHs in Österreich und fördert die Kommunikation zwischen den Mitgliedern. Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den zuvor verpflichtenden Zusatz »(FH)« einzuführen und FH-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen. Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer FH beschrieben: Research Assistant, AssistentIn Lehre und Forschung, Junior Researcher, Junior Researcher im PhD-Programm, DoktorandIn, Researcher, Senior Researcher, FH-DozentIn, FH-DozentIn für Lehre und Praxis, FH-Professur für ein ausgewiesenes Fachgebiet.

- Research Assistants (befristete Projektmitarbeit) übernehmen im Rahmen von Forschungsprojekten auch administrative und organisatorische Aufgaben. In kleineren Teilaufgaben in der Forschung arbeiten sie selbständig. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum internen Know-how-Aufbau. Auch die wissenschaftliche Dokumentation von Erkenntnissen und Ergebnissen gehört zu ihren Aufgabenbereichen.
- AssistentInnen Lehre und Forschung übernehmen im Rahmen von Forschungsprojekten auch administrative und organisatorische Aufgaben. Zusätzlich zur Mitwirkung in der Forschung führen sie auch selbständig Teilaufgaben in der Lehre inklusive Vor- und Nachbereitung, organisatorische und administrative Tätigkeiten sowie Instandhaltungen/Infrastruktur durch. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum internen Know-how-Aufbau. Die wissenschaftliche Dokumentation von Erkenntnissen und Ergebnissen gehört ebenso zu den Aufgabengebieten. Eine Spezialisierung Richtung Lehre oder Forschung ist möglich.

<sup>72</sup> Quelle: Laufbahnmodell – Lehr- und Forschungspersonal, FH St. Pölten (2016).

- Junior Researcher, Junior Researcher im PhD-Programm und DoktorandInnen sind befristet und in der Regel projektbezogen oder auch im Rahmen einer DissertantInnenstelle angestellt. Sie erledigen selbständig Teilaufgaben in größeren Forschungsprojekten. Auch die Publikation gemeinsam mit KollegInnen gehört zu den Aufgabengebieten. Sie arbeiten bei größeren Forschungsanträgen mit. Es besteht die Möglichkeit, sie in geringem Ausmaß bei administrativen und organisatorischen Aufgaben der zugeordneten Organisationseinheit und in der Lehre einzusetzen. Junior Researcher im PhD-Programm arbeiten zusätzlich (DoktorandInnen nahezu ausschließlich) an der Dissertation. Eine Entwicklung zum Researcher ist sowohl planbar als auch möglich.
- Researcher arbeiten in der angewandten Forschung. Sie erledigen selbständig Aufgaben in Forschungsprojekten und sind in der Leitung von Arbeitspaketen oder kleineren Projekten tätig. Sie tragen bereits aktiv zur Projektakquisition der jeweiligen Organisationseinheit bei. Auch der sukzessive Aufbau von persönlichen Kontakten im wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld zählt zu den Aufgabenbereichen, ebenso eine selbständige Vortrags- und Publikationstätigkeiten im internationalen fachspezifischen Umfeld. In geringem Ausmaß können sie bei administrativen Aufgaben eingesetzt werden. Die Leitung von Lehrveranstaltungen und Betreuung von Abschlussarbeiten ist möglich. Bei persönlicher und fachlicher Bewährung und bei Verfügbarkeit einer geeigneten Stelle ist eine Entwicklung zum Senior Researcher möglich.
- Senior Researcher zeichnet ein entsprechendes Kontakt Netzwerk in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene aus. Sie sind mit Publikationen und Vorträgen international in der Scientific Community aktiv und tragen einen deutlichen Anteil zur Projektakquisition der Organisationseinheit bei. Senior Researcher leiten größere Forschungsprojekte und koordinieren die inhaltliche Positionierung von wesentlichen Teilgebieten der Organisationseinheit (z.B. Forschungsschwerpunkte, Forschungsgruppen). Auch organisatorische Tätigkeiten und aktives Arbeiten an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit gehören zu den Aufgabenbereichen wie auch die Leitung von Lehrveranstaltungen. Einem Senior Researcher kann bei Erfüllung der durch das Kollegium zu definierenden Kriterien der Titel »Prof. (FH)« verliehen werden.
- FH-DozentInnen und FH-DozentInnen für Lehre und Praxis arbeiten in der Lehre. Sie führen Lehrveranstaltungen durch, koordinieren Module und betreuen Projekte und Abschlussarbeiten in Bachelor- und Masterstudiengängen. Sie sind zuständig für die aktive Mitarbeit an der inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung der Lehre und an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit. Sie übernehmen organisatorische und administrative Tätigkeiten. FH-DozentInnen nehmen auch Aufgaben in der Forschung wahr, publizieren und tragen aktiv zur Projektakquisition der Organisationseinheit bei. Im Gegensatz dazu sind FH-DozentInnen für Lehre und Praxis nicht in der Forschung tätig sondern bringen ihr praktisches Know-how aus einer externen Tätigkeit ein. FH-DozentInnen kann bei Erfüllung der durch das Kollegium zu definierenden Kriterien der Titel »Prof. (FH)« verliehen werden.

- Professur (FH) für ein ausgewiesenes Fachgebiet: MitarbeiterInnen mit Professur (FH) für ein ausgewiesenes Fachgebiet haben eine starke, möglichst international ausgerichtete Position in der spezifischen Scientific Community und pflegen intensive Kontakte zu Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene. Größere Projekte in Lehre und/oder Forschung werden von ihnen initiiert, akquiriert und geleitet. Sie publizieren in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Gruppe der jeweiligen Fachgebiete. Diese Fachgebiete entsprechen den inhaltlichen bzw. fachspezifischen Schwerpunkten der Studiengänge und Institute. Sie sind für die inhaltliche und methodische Weiterentwicklung ihres ausgewiesenen Fachgebiets sowie für den Aufbau und die Weiterentwicklung des Teams verantwortlich. Sie leiten Lehrveranstaltungen, betreuen Abschlussarbeiten und vertreten die Fachhochschule nach außen.
- Des Weiteren sind Tätigkeiten im Management und Verwaltungsbereich möglich. In der Lehre gibt es auch die Möglichkeit als nebenberufliche FH-LektorInnen für eine bestimmte Semesterstundenanzahl zusätzlich zu einer beruflichen Tätigkeit andernorts zu arbeiten.

Für Beschäftigte in Fachhochschulen gibt es keine Kollektivverträge, somit unterliegt das Gehalt der freien Vereinbarung. Die Fachhochschulen werden von unterschiedlichen privaten Trägern geführt.

#### **Broschüren-Download:**

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## **10.3 Einkommen**

### **Bildungsrendite – Bildung zahlt sich aus!**

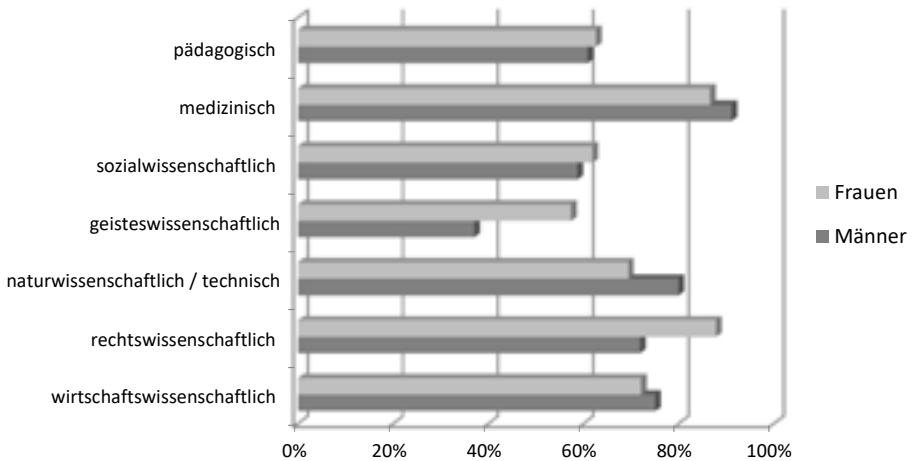
Sowohl für individuelle Bildungsentscheidungen als auch für öffentliche Bildungsausgaben ist die Bildungsrendite ein zentraler Bestimmungsfaktor. Unter Bildungsrendite wird der prozentuelle Einkommenszugewinn auf Grund zusätzlicher Bildungsmaßnahmen verstanden, wobei der finanzielle Aufwand für den Erwerb der höheren Bildung (v.a. Einkommensentgang während der Ausbildung) dem in der Zukunft zu erwarteten höheren Einkommen gegenübergestellt wird.

Die Bildungsrenditen für höhere Bildungsebenen sind in den 1980er-Jahren bis Mitte der 1990er-Jahre gesunken, seither entwickeln sie sich konstant. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt das weiter wachsende Qualifikationsangebot absorbiert.

Die Bildungserträge steigen in Österreich streng hierarchisch mit dem höchsten Bildungsabschluss an. Höherbildung wirkt sich auf die Bildungserträge der Frauen noch stärker aus als auf jene der Männer, am deutlichsten wird das bei den HochschulabsolventInnen sichtbar. Generell versprechen hochschulische Abschlüsse markante Einkommenszugewinne, wobei Wirt-

schafts-, Rechts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin im Durchschnitt die höchsten Erträge abwerfen. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, sind die Einkommensrenditen der Frauen – unter der Voraussetzung gleicher Beschäftigungsbedingungen – in vielen Bereichen höher als jene der Männer.

**Abbildung 7: Durchschnittliche Bildungserträge von Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Personen mit Pflichtschulbildung, nach Fachgebieten und Geschlecht, 2014/2015**



Quelle: Vogtenhuber, S./Baumegger, D./Lassnigg, L. (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? S.32. Eigene Darstellung

HochschulabsolventInnen weisen generell höhere Bildungserträge auf als Erwerbstätige mit anderen höchsten Bildungsabschlüssen. Zumindest teilweise konkurrenzfähig sind jedoch beispielsweise die Bildungserträge männlicher Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen im technischen Bereich. Diese liegen durchschnittlich 55,5% (2014/2015) über den Pflichtschulabsolventen und damit auch deutlich höher als die Bildungserträge männlicher Hochschulabsolventen der Fachrichtung »Geisteswissenschaften« (37,1%) und nur knapp unter den Bildungserträgen der sozialwissenschaftlichen Absolventen (58,7%). Allerdings liegen die Bildungserträge der Männer mit einem naturwissenschaftlich-technischen Studienabschluss mit 80,0% über dem Pflichtschulabschlussniveau erheblich über jenem von Absolventen technischer BHS.

Die höchsten Bildungserträge erzielen bei den Männern inzwischen die Mediziner mit 91,1%. Zehn Jahre zuvor führten die Liste noch die Wirtschaftswissenschaften an gefolgt von den Naturwissenschaften/Technik und den Rechtswissenschaften.

Unter den Frauen wiesen jene mit einem Abschluss in Rechtswissenschaften und Humanmedizin die höchsten Bildungserträge auf, ihr Plus gegenüber Pflichtschulabsolventinnen lag bei 87,8% bzw. 86,6%. Auch die Wirtschaftswissenschaften (mit 72,1%) versprechen hohe Bildungserträge

für Frauen. Den niedrigsten Bildungsertrag bringen für Frauen – wie auch für die Männer – Abschlüsse von geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen (+58,2%), nur etwas darüber liegen die Bildungserträge sozialwissenschaftlichen Absolventinnen (61,9%) und für Pädagogik-Abschlüsse (62,6%). Im Gegensatz zu den Männern macht sich für Frauen ein Hochschulstudium jedenfalls bezahlt. Die Bildungserträge der Frauen ohne Hochschulabschluss liegen deutlich darunter, auch bei Frauen mit Abschlüssen von berufsbildenden höheren Schulen.

### Einkommen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von Universitäts- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. So bestehen erhebliche Unterschiede nach Bildungsabschluss, Fachrichtung und Geschlecht. Wie die folgende Tabelle zeigt, gibt es bereits 18 Monate nach Studienabschluss zum Teil bemerkenswerte Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

**Tabelle 12: Median-Einkommen der Erwerbstätigkeit, 18 Monate nach Hochschulabschluss im Jahr 2013/2014, nach Geschlecht (in Euro gerundet auf Hundert)**

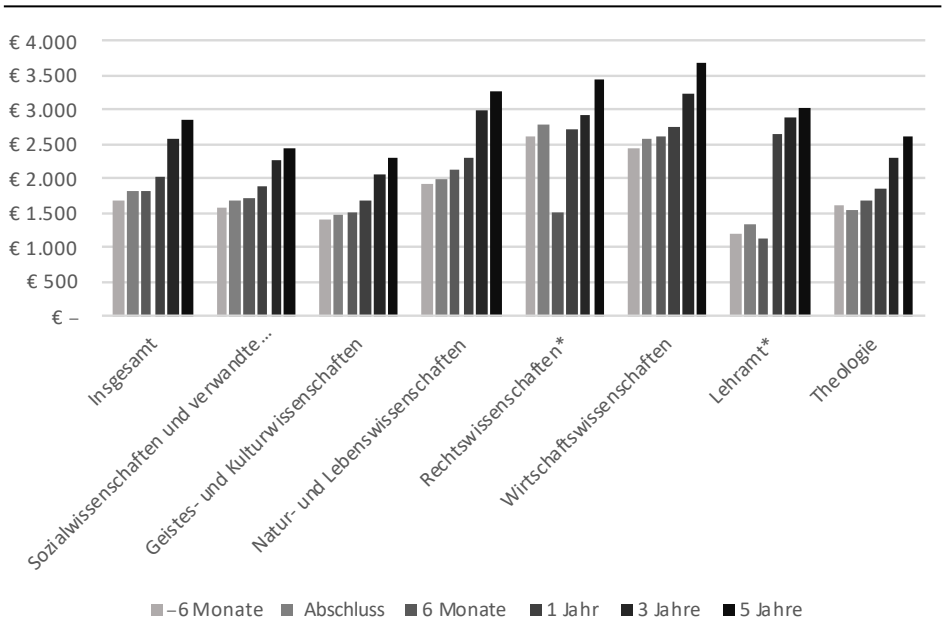
| Bildungsabschluss           | Männer | Frauen |
|-----------------------------|--------|--------|
| Bachelorstudium FH          | 2 800  | 2 500  |
| Bachelorstudium Uni         | 2 500  | 2 400  |
| Bachelorstudium PH          | 2.500  | 2.400  |
| Master- / Diplomstudium FH  | 3.300  | 2.800  |
| Master- / Diplomstudium Uni | 3.100  | 2.600  |
| Doktorat                    | 3.700  | 3.600  |

Quelle: Statistik Austria, »Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring« (bibEr), im Auftrag von Sozialministerium und AMS. Nur unselbständig Erwerbstätige sind berücksichtigt, die innerhalb von zwei Jahren keine weitere Ausbildung begonnen haben

Die in allen Fachrichtungen zu erkennenden geringeren durchschnittlichen Einstiegsgehälter der Frauen werden vor allem durch den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten verursacht.<sup>73</sup> HochschulabsolventInnen verzeichnen innerhalb der ersten fünf Beschäftigungsjahre jedoch erhebliche Einkommenszuwächse. Wie die Ergebnisse des AbsolventInnen-Trackings der Universität Wien zeigen, liegt das durchschnittliche Brutto-Einkommen der Uni-Wien-AbsolventInnen fünf Jahre nach dem Berufseinstieg um ca. 80% über jenem des ersten Beschäftigungsjahres.

<sup>73</sup> Statistik Austria (2012): Registerbasierte Statistiken Bildung. Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring. Schnellbericht 10.1.

**Abbildung 8: Monatliches Medianeinkommen (in Euro) der AbsolventInnen der Universität Wien zu den Stichtagen nach dem Abschluss**



Quelle: Statistik Austria, AbsolventInnen-Tracking im Auftrag von Uniport und Universität Wien. AbsolventInnen und Absolventen der Universität Wien in den Studienjahren 2003 bis 2014. Eigene Darstellung. \*) Anstatt 1 Jahr nach Abschluss wird der Stichtag »2 Jahre nach Abschluss« ausgewiesen

Ein Vergleich der Einkommen von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft mit jenen im öffentlichen Dienst zeigt, dass Männer in der Privatwirtschaft eine tendenziell günstigere Einkommenssituation vorfinden als im öffentlichen Dienst. Im Vergleich der Zahlen muss insbesondere hinsichtlich der BeamtInnen berücksichtigt werden, dass die BeamtInnen ein um ein elf Jahre höheres Durchschnittsalter aufweisen als die Angestellten in der Privatwirtschaft und der AkademikerInnenanteil unter den BeamtInnen sehr hoch ist. Für Frauen bietet die Beschäftigung im öffentlichen Dienst eindeutig bessere Einkommensperspektiven als eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft.

Während das Median-Einkommen der in der Privatwirtschaft angestellten Frauen nur 66% ihrer männlichen Kollegen beträgt, liegt das Median-Einkommen der weiblichen Vertragsbediensteten bei 93% ihrer männlichen Kollegen und das Median-Einkommen der Beamtinnen sogar geringfügig über jenem der Beamten.

**Tabelle 13: Median der Brutto-Jahreseinkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung, 2015<sup>74</sup>**

|                     | Frauen   | Männer   | Gesamt   |
|---------------------|----------|----------|----------|
| ArbeiterInnen       | 23.778 € | 33.843 € | 31.915 € |
| Angestellte         | 36.378 € | 54.643 € | 46.402 € |
| Vertragsbedienstete | 37.994 € | 40.671 € | 39.156 € |
| BeamtenInnen        | 56.827 € | 55.403 € | 55.969 € |

Quelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes 2016. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«

Der Einstieg in den öffentlichen Dienst erfolgt üblicherweise über eine Beschäftigung als Vertragsbedienstete/r. Die Vertragsbediensteten werden in Entlohnungsschemata und innerhalb dieser weiters in Entlohnungsgruppen eingeteilt. Entlohnungsschemata gibt es für Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes, für Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes, für VertragsprofessorInnen und VertragsassistentInnen, für VertragslehrerInnen sowie für Vertragsbedienstete des Krankenpflagedienstes. Im Verwaltungsdienst sind HochschulabsolventInnen in der Entlohnungsgruppe v<sub>1</sub> (Höherer Dienst), bei den BeamtenInnen in der Verwendungsguppe A<sub>1</sub>, wobei jedoch zu beachten ist, dass letztlich die Anforderungen bzw. das Tätigkeitsprofil des tatsächlichen Arbeitsplatzes ausschlaggebend ist. AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss wurden erst durch die Beamtendienstrechtsnovelle im November 2011 im öffentlichen Dienst als AkademikerInnen anerkannt und seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft.

Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter und beziehen sich auch nicht ausschließlich auf Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

**Tabelle 14: Median des Brutto-Jahreseinkommens im Öffentlichen Dienst, 2016**

| Ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes | Einkommen |
|---|-----------|
| Exekutivdienst                                      | 49.570 €  |
| LehrerInnen   | 51.567 €  |
| RichterInnen / StaatsanwältInnen                    | 83.397 €  |
| Militärischer Dienst                                | 44.669 €  |
| Verwaltungsdienst                                   | 37.873 €  |

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2017): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. S. 78

<sup>74</sup> Die Daten lassen das höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes unberücksichtigt.

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 60.014 Euro brutto verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 99.410 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 51.567 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 33.406 Euro, ein Viertel verdient mehr als 69.857 Euro.

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

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

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

Bildung macht sich jedenfalls im wahrsten Sinne des Wortes bezahlt: Laut Arbeitsklimaindex vom September 2010 steigt mit der Höhe des Bildungsabschlusses auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen.



## 10.4 Interessenvertretungen

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

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

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

## 11 Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Im Jahresdurchschnitt 2016 waren knapp 774.000 Personen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig, das waren um rund 256.000 HochschulabsolventInnen mehr als 2007 und entspricht im 10-Jahres-Zeitraum einem Plus von rund 50%. Zusammenfassend betrachtet kann also festgehalten werden, dass zumindest bislang die beachtlichen Zuwächse bei den Studierenden und HochschulabsolventInnen von einer entsprechend steigenden Erwerbsbeteiligung begleitet wurden. Der Abschluss eines Hochschulstudiums erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung, und die Beschäftigungssegmente der HochschulabsolventInnen haben sich bislang gegenüber Krisen am Arbeitsmarkt als relativ resistent erwiesen. Die mittelfristige Beschäftigungsprognose des WIFO im Auftrag des AMS Österreich (bis 2023) geht davon aus, dass die Berufsgruppe der akademischen Berufe mit einem erwarteten jährlichen Plus von 2,8% im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum aufweisen wird. Für den Arbeitsmarkt der HochschulabsolventInnen wird erwartet, dass sich Arbeitskräfteangebot und -nachfrage trotz hoher AbsolventInnenzahlen mittelfristig die Waage halten wird.<sup>75</sup> Auch hinsichtlich des Einkommens ist ein Hochschulabschluss nach wie vor attraktiv, nur Männer mit einem geisteswissenschaftlichen Abschluss sehen sich mit (durchschnittlich) einer ungünstigen Bildungsrendite konfrontiert.

Diesen positiven Befunden stehen jedoch auch kritische Entwicklungen gegenüber. Zwar ist die Arbeitslosenrate der HochschulabsolventInnen nach wie vor niedrig, allerdings ist sie zuletzt auf 3,6% gestiegen. Zunehmend wird auch die formale Überqualifikation ein Thema, sie misst – als statistische Größe – die Passung zwischen Bildungsabschluss und Berufsbild.<sup>76</sup> Die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte macht sich in den stark gestiegenen Anteilen an höheren Qualifikationen in der jüngeren Bevölkerung bemerkbar und hier noch stärker bei den jungen Frauen als bei den jungen Männern. Grundsätzlich betrifft das Thema »Überqualifikation« vor allem jüngere Altersgruppen, ältere Erwerbstätige sind davon in geringerem Ausmaß betroffen. 2015 waren 40% der 25- bis 34-jährigen HochschulabsolventInnen nicht ihrem formalen Bildungsabschluss entsprechend beschäftigt, 20 Jahre zuvor (1994) lag dieser Wert bei 33%. Unter den 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss lag dieser Anteil 2015 bei 24,9%. Eine AbsolventInnenbefragung ergab, dass die AbsolventInnen in Bereichen tätig sind, in denen sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen auch nutzen können. Nicht ganz ein Fünftel der Befragten gab eine

---

75 Fink, Marian /Horvath, Thomas /Huber, Peter et al. (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

76 Vogtenhuber, S./Baumegger, D./Lassnigg, L. (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

geringe oder keine Qualifikationsverwendung an. 13% der AbsolventInnen berichteten, dass es in ihrem beruflichen Aufgabenfeld gar nicht auf eine bestimmte Studienrichtung ankommt.«<sup>77</sup>

Die ersten Monate nach Studienabschluss lassen sich als Übergangszeit charakterisieren. Das AbsolventInnen-Tracking der Universität Wien zeigt, dass sechs Monate nach Studienabschluss 80% der AbsolventInnen in Erwerbstätigkeit sind (ohne atypisch Beschäftigte), nach drei Jahren sind es beinahe 87%. Sechs Monate nach Abschluss sind noch 15,3% atypisch beschäftigt (Freier Dienstvertrag oder geringfügige Beschäftigung), dieser Anteil liegt ein Jahr nach dem Abschluss bei 11,6% und nach drei Jahren bei 5,9%. Dabei spielt allerdings die Studienwahl eine wichtige Rolle, denn der Weg in die Beschäftigung ist für manche Studienrichtungen deutlich holpriger als für andere. So sind beispielsweise AbsolventInnen der Rechtswissenschaften bereits sechs Monate nach Abschluss zu rund 94% in einem Normalarbeitsverhältnis und der Anteil der atypisch Beschäftigten liegt unter 3%. Am anderen Ende der Skala liegen die Geistes- und Kulturwissenschaften: Rund ein Viertel der AbsolventInnen ist sechs Monate nach Abschluss atypisch beschäftigt, nach drei Jahren sind es immer noch 11,2%.

## 11.1 Rechtswissenschaften (Jus)

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

RechtswissenschaftlerInnen müssen sich vermehrt auf nicht-lineare Karriereverläufe einstellen. Eine anhaltend restriktive Aufnahme von Seiten der öffentlichen Hand sowie die hohe Anwaltsdichte in Städten lassen JuristInnen auf andere Arbeitsmarktbereiche v.a. in der Privatwirtschaft umschwenken.

Die Berufsaussichten für JuristInnen stellen sich insgesamt positiv dar. Allerdings fährt die öffentliche Verwaltung mit ihren klassischen Arbeitsbereichen für RechtswissenschaftlerInnen (Gerichtswesen, Ministerien, Landes- oder Stadtverwaltungen) weiterhin eine äußerst restriktive Personalpolitik, teilweise kommen auf eine ausgeschriebene Stelle 400 BewerberInnen. Im vergangenen Jahr konnten durch Streikmaßnahmen einige zusätzliche Planstellen an StaatsanwältInnen, RichterInnen und Kanzleikräften erreicht werden. Aktuelle Einsparungsversuche schränken den persönlichen Kontakt zwischen BürgerInnen und RichterInnen drastisch ein.

Berufschancen eröffnen sich dafür in der Privatwirtschaft. Industrie, Banken und Versicherungen melden vermehrt Bedarf an juristischer Expertise an.

Gute Karrierechancen ergeben sich in Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandunternehmen sowie im Consulting-Bereich. JuristInnen bewegen sich in diesen Arbeitsfeldern allerdings

<sup>77</sup> Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Download unter [www.ams.at/forschungsnetzwerk](http://www.ams.at/forschungsnetzwerk) im Menüpunkt »E-Library«.

in einem zweifachen Konkurrenzverhältnis – einerseits mit AbsolventInnen wirtschaftsbezogener Ausbildungen, andererseits mit anderen JuristInnen, denn die Rechtswissenschaften weisen weiterhin hohe AbsolventInnenzahlen auf. Auch bei Nicht-Regierungsorganisationen (NROs bzw. NGOs) oder Non-Profit-Organisationen (NPOs) werden JuristInnen verstärkt nachgefragt.

Insgesamt unterliegt der Arbeitsmarkt einer zunehmenden Flexibilisierung, bestimmt von Branchenwechseln oder fließenden Übergängen. So werden mittlerweile auch Karriereverläufe in der universitären Lehre durch Tätigkeiten z.B. in der Privatwirtschaft ergänzt. Auch der Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet sich für JuristInnen zunehmend über befristete oder projektbezogene Arbeitsverhältnisse, oft auch in Form Freier Dienstverträge.

Aktuell (erstes Halbjahr 2018) gibt es in Österreich rund 6.240 RechtsanwältInnen und über 2.200 RechtsanwaltsanwärterInnen. Rund 22% der RechtsanwältInnen sind weiblich, bei den RechtsanwaltsanwärterInnen ist der Frauenanteil jedoch mehr als doppelt so hoch (49%). Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen KlientInnenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich). Auf Wien entfallen rund 45% der AnwältInnen. AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebotes an freien Praxisstellen eventuell mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. In vielen mittleren und großen Unternehmen besteht großer Bedarf an RechtswissenschaftlerInnen, die Anforderungen angesichts eines immer härter werdenden Wettbewerbs sind jedoch hoch. Spezialkenntnisse im Finanz- und Bankrecht, Arbeits-, Steuer- und Urheberrecht oder auch im internationalen Vertragsrecht oder im Patentrecht werden in Zukunft immer wichtiger.

Die Amtsstellen der NotarInnen sind »systematisiert«. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den RechtsanwältInnen und anderen Freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzen gibt.

Die Errichtung von Notarstellen, gegebenenfalls auch die Einziehung von Notarstellen ist in der Notariatsordnung bundesgesetzlich geregelt. Der Bundesminister für Justiz kann auf Antrag der zuständigen Notariatskammer neue Notarstellen einrichten.<sup>78</sup> Diese Anträge werden nach einer Vielzahl von Kriterien gestellt, eins davon ist die Bevölkerungszahl, eine andere etwa die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung einer Region, die Zahl der Mietwohnungen, Eigentumswohnungen oder die Zahl von Betriebsstätten und Beschäftigten. Üblicherweise gibt es pro Gerichtsbezirk ein Notariat, in großen Bezirken auch zwei bis drei. In den Großstädten wird versucht, eine gleichmäßige Verteilung der Notariate anhand der Bevölkerungszahlen zu erreichen.

Durch die lange Ausbildungs- und Wartezeit erfolgt derzeit die erstmalige Ernennung zur / zum NotarIn im Durchschnitt erst im 41. Lebensjahr. Die Wartezeit ist durch die Tätigkeit als NotariatskandidatIn (oder in anderen Rechtsberufen) finanziell zwar relativ gut abgesichert, wird aber manchmal als sehr frustrierend beurteilt, weil der angestrebte Beruf erst in einem vergleichsweise späten Lebensabschnitt begonnen werden kann.

---

<sup>78</sup> Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im §9 der NotO.

**Weitere Informationen**

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Rechtswissenschaften«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/beruflexikon](http://www.ams.at/beruflexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.2 Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Betriebswirtschaft, Internationale Betriebswirtschaft, Angewandte Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie, Sozialwirtschaft, Statistik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftspädagogik.

**Tipp**

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

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 AbsolventInnengenerationen 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). Des Weiteren tritt mit den AbsolventInnen von wirtschaftlichen Fachhochschul-Studiengängen eine sehr praxisnah ausgebildete Konkurrenz am Arbeitsmarkt auf.

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, v.a. dann, wenn keine Zusatzqualifikationen vorgewiesen werden.

### Bank- und Versicherungswesen

Langzeitfolgen der weltweiten, von den USA ausgehenden Wirtschaftskrise 2008/2009 waren und sind ein höherer Anteil an Teilzeit- und freiberuflichen Stellen sowie eine stärkere Regulierung bestimmter Geschäftstätigkeiten im Bankenbereich. Darüber hinaus erfolgt auch in Österreich eine Bereinigung der Bankenlandschaft, die nicht zuletzt durch die rasch voranschreitende Digitalisie-

rung und Automatisierung von Finanzdienstleistungen beschleunigt wird und z.B. in der Schließung bzw. Zusammenlegung von Bankfilialen ihren Ausdruck findet.

Die langfristigen wirtschaftlichen Folgen der so genannten »Eurokrise« (Verschuldungssituation einiger südeuropäischer Länder) wie auch der anhaltenden politischen Krise in der Ukraine mit tlw. bürgerkriegsartigen Auseinandersetzungen sowie der ab Sommer 2015 einsetzenden massiven Flüchtlingswelle nach Europa können zur Endredaktion der vorliegenden Broschüre mit Jahresende 2018 noch nicht abgeschätzt werden.

Der persönlichen KundInnenbetreuung, v.a. bei hochqualifizierten Finanzdienstleistungen, wird zukünftig vermehrt vermehrt Augenmerk geschenkt. Durchgeführt wird diese zumeist von selbständigen VersicherungsmaklerInnen sowie von Finanz- und VermögensberaterInnen und seit geraumer Zeit auch von spezialisierten Finanzdienstleistern, die über digitalen Internet-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten (Fintech-Lösungen).

Es ist auch damit zu rechnen, dass Vollzeitangestellte zum Teil gegen (kostengünstigere und flexibler einsetzbare) Neue Selbständige oder Teilzeitkräfte ausgetauscht werden. Unter diesen finden sich überdurchschnittlich oft Frauen, die entsprechende Tätigkeiten mit einem deutlichen Einkommensnachteil übernehmen. Auch Verwaltungsarbeiten werden auf diese Weise ausgelagert. Da die Vergütung auf leistungsorientierter Basis erfolgt, müssen Beschäftigte auf alle Fälle mit einem starken Konkurrenz- und Leistungsdruck rechnen. Eine Strategie besteht im Erschließen von Netzwerken.

### **Beispiele für weitere Tätigkeitsfelder**

Das kleine Segment des Krisen- und Sanierungsmanagements ist, immer öfter betriebsintern abgewickelt, zunehmend gefragt. Auch das Projektmanagement etabliert sich als eigener Geschäftsbereich. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Übergangsphasen in die Pension könnte sich im vermehrten Einsatz von Jobsharing auch auf Führungsebene niederschlagen. Die Thematik einer »alternden« Belegschaft wird für viele Unternehmen in den kommenden Jahren relevant werden.

Der Bedarf an ExpertInnen im Human-Resource-Management scheint sich nach der allgemeinen Wirtschaftskrise und parallel zur allgemeinen Personalnachfrage wieder zu verstärken. Rund 80% der größeren Unternehmen haben eine eigenständige HR-Abteilung, deren Leitung jedoch zumeist nicht Mitglied der Geschäftsführung ist.

Werbewirtschaft: Zwei Drittel der österreichischen Werbeausgaben entfallen (noch) auf klassische Werbung, darunter die Werbung in den Printmedien, im Radio und Fernsehen sowie die Kino- und Außenwerbung. Das restliche Drittel setzt sich aus so genannten »Below-the-Line-Maßnahmen« zusammen, wie beispielsweise Promotion, Sponsoring, Product-Placement, Eventmarketing oder Virales Marketing (das Ausstreuen von hintergründigen und ungewöhnlichen Informationen zu einem Produkt). Als zukunftsreichster Werbeträger gilt der Online-Bereich inkl. Social Media. Zum Teil finden diese Maßnahmen in Form von Dialogmarketing statt, d.h. die Zielgruppe wird zur Interaktion und Reaktion motiviert. Eine wichtige Funktion übernehmen dabei die internetbasierten sozialen Netzwerke wie Facebook, da sie die Interaktion v.a. mit einer jungen Zielgruppe ermöglichen. Die sinnvolle Kombination und Vernetzung verschiedener Werbemöglichkeiten kennzeichnet eine erfolgreiche Strategie. Knapp ein Viertel der österreichischen Werbeagenturen hat ihren Sitz in Wien, auch in Salzburg und Niederösterreich ist die Dichte von

Unternehmen aus dieser Branche verhältnismäßig hoch. Ein Großteil der Unternehmen weist nicht mehr als fünf MitarbeiterInnen auf, viele werden auch von einer einzelnen Person betrieben. Generell ist im Berufsfeld die Fluktuationsrate äußerst hoch.

Der Marketingbereich ist bei jungen ArbeitnehmerInnen sehr beliebt und hat eine entsprechend hohe Nachfrage nach Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Bevorzugt aufgenommen werden BewerberInnen mit Berufserfahrung oder mit einer (z.B. technischen) Zusatzqualifikation. Nicht zuletzt kann empfohlen werden, sich um Positionen im Bereich Verkauf/Sales zu bewerben, die teilweise ebenso Marketingaufgaben abdecken.

Public Relations (PR) wird zunehmend zu einer strategischen Frage innerhalb eines Unternehmens. Der Bedarf an Vertrauensaufbau und Informationsvermittlung nimmt gerade auch in wirtschaftlichen schwierigen Phasen unternehmensintern wie -extern zu, so z.B. aktuell bei Banken und Versicherungen oder Öl-Unternehmen. An Bedeutung gewinnen die Marken-PR und Consumer-PR, Corporate Social Responsibility, das Lobbying sowie Change Management und Krisenkommunikation. Die global zugänglichen Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen dabei eine neue Form der Öffentlichkeit. Größere Unternehmen haben zumeist eine eigene PR-Abteilung. Kleinere Firmen und Organisationen lagern PR-Aufgaben oft an eine Agentur aus.

Arbeitskräfte mit Kompetenzen an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Technik gelten als gut einsetzbare InnovationsträgerInnen und sind auch nach der Krise stark gefragt, insbesondere in den Bereichen Marketing, Vertrieb und KundInnenbetreuung.

Der Arbeitsmarkt ist von einem grundlegenden Strukturwandel geprägt, der zu einem Rückgang des rein auf Produktion ausgerichteten Bereiches zugunsten einer höheren Dienstleistungsorientierung führt. Das Angebot an Dienstleistungen in Forschung und Entwicklung, Organisation und Planung, Werbung oder Informationsverarbeitung nimmt dabei zu. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von Innovationen und stetigen Veränderungsprozessen. Unter diesen Rahmenbedingungen sind Arbeitskräfte gefragt, die sich mit ihren Qualifikationen in verschiedenen unternehmerischen Tätigkeitsfeldern einbringen können. Besonders bezieht sich dies auf bereichsübergreifende Berufsprofile an der Schnittstelle von Technik und Wirtschaft.

Die Industrie ist das primäre Einsatzgebiet für die Querschnittkompetenz aus Wirtschaft und Technik. Grundsätzlich gilt: Für höherqualifizierte Arbeitskräfte, die ja im Berufsfeld Wirtschaft und Technik häufig vorzufinden sind, ist die Nachfrage am Arbeitsmarkt günstig, hier spielt auch das Faktum eine Rolle, dass in Österreich ein spürbarer Mangel an hochqualifizierten Fachkräften aus dem MINT-Bereich wie auch dem Bereich des Wirtschaftsingenieurwesens zu konstatieren ist. Gerade durch die Verknüpfung von wirtschaftlichem und technischem Know-how kann hier am Arbeitsmarkt gepunktet werden.

Der gesamte Bereich der Wirtschafts- und Finanzberatung ist zunehmend als integriertes Ganzes zu betrachten: SpezialistInnen im Bereich der Steuerberatung sind z.B. nunmehr auch für steuerliche Zukunftsstrategien, Investitionsplanungen oder arbeitsrechtliche Fragen zuständig. WirtschaftsprüferInnen wiederum kümmern sich auch um aktienrechtliche Sonderprüfungen, die Beurteilung der Kreditwürdigkeit oder Wirtschaftsmediation.

Bestimmende Themen sind dabei, gerade im Anschluss an die Wirtschaftskrise, Fragen der Prozessoptimierung und -organisation sowie des Risikomanagements. Eine zunehmende Internatio-

nalisation des Bereiches ist zu erkennen. Auch für Arbeitskräfte auf SachbearbeiterInnenebene nimmt die Bedeutung von Spezialkenntnissen weiter zu. Führungskräfte haben den finanzstrategischen Überblick zu behalten.

In der Folge spektakulärer Unternehmenspleiten wird eine Zunahme von Unternehmensbewertungen und -prüfungen (z.B. »Due-Diligence«-Prüfungen) und damit ein positiver Impuls für die Wirtschaftstreuhandbranche erwartet. Kleinere und mittlere Unternehmen ziehen aufgrund des komplexeren nationalen und supranationalen Rechts vermehrt SpezialistInnen aus dem Bereich »Steuerberatung und Recht« hinzu.

Im Bereich der Wirtschaftstreuhandberufe stehen JuristInnen mit Spezialisierungen im Handels- und Zivilrecht und AbsolventInnen mit dem Schwerpunkt Controlling und Informatik in Konkurrenz zueinander. Der Einstieg in das Berufsfeld führt heute oftmals über die Ausbildung zu Treuhand-AssistentInnen.

Der Bedarf am Aufdecken brachliegender Unternehmensressourcen durch qualifizierte ControllerInnen ist ungebrochen, ein leichter Arbeitskräftemangel ist zu erwarten.

Für das Tätigkeitsfeld der Unternehmensberatung werden internetbasierte Softwarelösungen, der Einsatz von Web-Technologien bzw. E-Business und die optimierte Daten- und Informationsqualität ein relevantes Schwerpunktthema werden.

#### **Weitere Informationen**

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Sozial- und Wirtschaftswissenschaften«. Broschüren-Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/beruflexikon](http://www.ams.at/beruflexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

### **11.3 Gesundheitsbereich**

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Humanmedizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin, Biomedizin und Biotechnologie, Pharmazie, Pflegewissenschaft.

#### **Tipp**

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Demografische Veränderungen, medizintechnische Fortschritte, ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein und ein wachsender Betreuungs- und Pflegebedarf in Krankenhäusern, SeniorInneneinrichtungen und in der Hauskrankenpflege sind zentrale Ursachen für das kontinuierliche Wachstum im Gesundheitswesen.



Die meisten Gesundheitsberufe können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Charakteristisch für das Gesundheitswesen ist, dass der reale Personalbedarf sehr oft über der Zahl der tatsächlich finanzierten Arbeitsstellen liegt. Da öffentliche Gesundheitseinrichtungen nach wie vor die wichtigsten ArbeitgeberInnen darstellen, ist die Beschäftigungsentwicklung in hohem Maße von der Struktur und Verteilung der öffentlichen Mittel abhängig.

Die Finanzierung des Gesundheitswesens ist immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen. So kritisieren ExpertInnen wiederholt ineffiziente und zu teure Strukturen. Einer OECD-Studie zufolge machen die zu hohe Zahl an Krankenhausbetten, die Ausgaben für Medikamente sowie die Honorare für ÄrztInnen das österreichische Gesundheitssystem vergleichsweise teuer. Neben diesen Kritikpunkten wird aber auch vermehrt betont, dass der Gesundheitssektor einen wichtigen Bestandteil der österreichischen Wirtschaft darstellt, der laut Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung (IHS) rund 445.000 Arbeitsplätze schafft und sich auch während der Wirtschaftskrise als Jobmotor erwiesen hat.

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sieht neben dem öffentlichen Gesundheitswesen v.a. im Bereich der privat finanzierten Gesundheitsprodukte und -dienstleistungen einen dynamischen Zukunftsmarkt. Dazu zählen u.a. der Verkauf gesundheitsfördernder und -erhaltender Lebensmittel, der Wellness-tourismus und Fitness-Center. Berufe, die in diesem Schnittstellenbereich zwischen Schönheitspflege, Gesundheit und Sport angesiedelt sind, werden weiterhin erheblich vom gesteigerten Gesundheitsbewusstsein profitieren.

Die Branchen Gesundheit und Tourismus wachsen immer mehr zusammen. Die Mobilität von PatientInnen steigt, und der Medizintourismus ist ein weltweit wachsender Markt. Für heimische Kliniken, Gesundheitszentren, Kuranstalten etc. könnten mittels entsprechender Strategien zusätzliche Wachstumspotenziale erschlossen werden.

Für die Berufe im Gesundheitswesen typisch ist die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung: Während der Frauenanteil beim nicht-ärztlichen Personal in Krankenanstalten deutlich über 80% liegt, war er bei den berufsausübenden ÄrztInnen mit 44% deutlich geringer.

Die Beschäftigung von ÄrztInnen der Humanmedizin wird weiterhin stabil steigen. Vor allem in ländlichen Gegenden wird ein anhaltender Mangel an AllgemeinmedizinerInnen (HausärztInnen) befürchtet. Angehende ÄrztInnen sehen sich allerdings zum Teil mit längeren Wartezeiten für eine Turnusstelle konfrontiert.

In Österreich gibt es, grob gerundet, an die 50.000 ÄrztInnen. Die Mehrheit der berufsausübenden ÄrztInnen ist männlich, der Anteil der weiblichen Ärzte nimmt aber jährlich deutlich zu. Es wird von einer künftigen Umkehrung des Geschlechterverhältnisses ausgegangen. Bei den TurnusärztInnen beträgt der Frauenanteil bereits über 60%. Anders ist die Situation bei den leitenden ÄrztInnen: Laut der Österreichischen Ärztekammer sind nur rund 10% aller ÄrztInnen in leitenden Positionen an österreichischen Spitälern Frauen.

Aufgrund des enormen Anstiegs der PatientInnenfrequenzen in Ambulanzen und der in den kommenden Jahren anstehenden Pensionierungen fordert die Ärztekammer eine Aufstockung des Spitalspersonals, v.a. bei SpitalsärztInnen. Im ländlichen Raum ergeben sich neue Beschäftigungspotenziale, da bei jungen ÄrztInnen ein rückläufiges Interesse dahingehend festzustellen ist, eingeführte Praxen von in Ruhestand tretenden LandärztInnen zu übernehmen. Ein neues HausärztInnenmodell soll diese Tätigkeit attraktiver machen, einem möglichen Versorgungsengpass

vorbeugen und die Spitäler entlasten. Eine bessere Koordination der PatientInnenströme soll auch durch die Neuregelungen in Bezug auf den Zusammenschluss von ÄrztInnen zu Gesellschaften erreicht werden. Für ÄrztInnen ergeben sich dadurch Erleichterungen beim Schritt in die Selbständigkeit (z.B. Aufteilung der Kosten für Personal und Infrastruktur).

Aufgrund der Tatsache, dass die Zahl der MedizinabsolventInnen deutlich über jener der Turnusstellen liegt, kommt es diesbezüglich weiterhin zu Wartezeiten. Diese variieren regional jedoch sehr stark. Besonders lang sind sie in Wien. Wer jedoch in ländliche Gebiete ausweicht, hat bessere Chancen. Immer mehr AbsolventInnen gehen deshalb nach Deutschland, wo sie gleich nach dem Studium mit der Fachausbildung beginnen dürfen.

Nur gering steigende Beschäftigungsmöglichkeiten zeigen sich bei den ZahnärztInnen. Sie sind äußerst selten angestellt und sehen sich als Selbständige einem starken Konkurrenzdruck aus dem In- und Ausland ausgesetzt.

Im städtischen Raum gibt es bereits sehr viele ZahnärztInnen, zusätzlich können die Umsätze durch den »Zahnarzttourismus« in östliche Nachbarländer sinken. Ein wachsendes Geschäftsfeld stellt der ästhetische Bereich dar (z.B. Bleichen).

Nach wie vor problematisch ist die Arbeitsmarktsituation für TierärztInnen: Der Bedarf an Kleintier- und Pferdepraxen sowie zum Teil auch an Groß- und Nutztierpraxen ist weitgehend gedeckt. Es gibt jedoch Beschäftigungsmöglichkeiten im nicht-kurativen Bereich, da dieser bei den AbsolventInnen des Veterinärmedizinstudiums nur selten als mögliches Tätigkeitsfeld in Betracht gezogen wird. Dazu zählen das öffentliche Veterinärwesen, die Lebensmittelproduktion, die Pharmaindustrie und die Forschung.

Über 80% der berufstätigen PharmazeutInnen sind facheinschlägig im Handel (Apotheken) beschäftigt. Sie finden aber auch Beschäftigungsmöglichkeiten in der pharmazeutischen Industrie (Produktentwicklung), im Großhandel (Produktmanagement, Vertrieb), in Forschung und Lehre (PharmakologInnen, ToxikologInnen), in der Verwaltung und beim Bundesheer.

Das Apothekenpersonal kann grundsätzlich mit einer stabilen Nachfrage rechnen. Zugleich fällt der große Anteil an Teilzeitstellen auf, der charakteristisch für frauendominierte Berufe ist (90% Frauenanteil in Apotheken). Grundsätzlich verbessern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, je weiter man sich von den größeren Städten entfernt. In den letzten Jahren waren in Österreich über 14.000 Personen in öffentlichen Apotheken (Apotheken ohne Krankenanstalts- und ärztliche Hausapotheken) beschäftigt. Die Anzahl der ApothekerInnen ist leicht ansteigend.

Etwas mehr als ein Viertel der über 5.000 ApothekerInnen (Frauenanteil: rund 80%) ist selbständig, ca. drei Viertel sind angestellt. Über 70% der ApothekerInnen arbeiten im Teilzeitdienst. Die Zahl der öffentlichen Apotheken ist in den vergangenen Jahren leicht, aber kontinuierlich angewachsen: In Österreich gibt es rund 1.300 öffentliche Apotheken. Mehr als die Hälfte der öffentlichen Apotheken befindet sich am Land bzw. in Kleinstädten, womit die Apotheken eine wichtige Nahversorgungsfunktion einnehmen. Apothekeneröffnungen sind v.a. in ländlichen Regionen zu verzeichnen sowie in Orten, die bislang keine Apotheke hatten. Zum Teil wird die Nahversorgungsfunktion im ländlichen Raum durch zusätzliche Serviceangebote im Rahmen von Kooperationen zwischen den Apotheken und der Österreichischen Post ausgeweitet (z.B. Briefannahme, Paketlagerung).

Im Bereich der Apotheken zeichnen sich folgende Entwicklungen ab: Einerseits erhöhen Einsparungen seitens der Krankenkassen und die zunehmende Konkurrenz durch neue Vertriebsarten

(z.B. durch Online-Apotheken) den Kostendruck, andererseits bringt das gesteigerte Gesundheitsbewusstsein in der Gesellschaft höhere Ausgaben für Natur-, Bio- und Wellnessprodukte sowie Prävention im Allgemeinen mit sich.

Viele Apotheken wollen sich zukünftig als moderne »Gesundheitszentren« mit einem breiten Dienstleistungsangebot behaupten.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Medizin«, Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.4 Kultur- und Humanwissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft, Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Kulturwissenschaften, Kultur- und Sozialanthropologie, Pädagogik/Bildungswissenschaft, Psychologie, Publizistik und Kommunikationswissenschaften, Philosophie, Geschichte, Politikwissenschaften, Sprachstudien, Sportwissenschaft, Katholische Theologie und Evangelische Theologie.

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Gemeinsam sind den geisteswissenschaftlichen Studien ein zumeist sehr hoher Frauenanteil, ein verhältnismäßig vage definiertes Feld an Beschäftigungsmöglichkeiten sowie eine deutlich angespannte Arbeitsmarktsituation seit den 1990er-Jahren.

In Unternehmen arbeiten v.a. PsychologInnen und PädagogInnen im Bereich Personalmanagement, in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, im Informations-, Dokumentations- und PR-Bereich. Ein beträchtlicher Teil der AbsolventInnen in diesem Berufsfeld ist auch in Tätigkeitsbereichen beschäftigt, die nicht unmittelbar mit dem Studium in Zusammenhang stehen, etwa im Handels- oder Sekretariatsbereich.

In der öffentlichen Verwaltung kommen v.a. Tätigkeiten im Bereich der Kulturverwaltung (Kunst- und Kulturförderung oder -management) und in der Öffentlichkeitsarbeit in Frage. Außerdem bieten sich Tätigkeiten an, welche Sprachkenntnisse erfordern, etwa im Bereich des Fremdenverkehrs oder der auswärtigen Angelegenheiten. Für PsychologInnen bieten sich Kinder- und Jugendberatung, Schulpsychologischer Dienst, Einrichtungen der Rehabilitation, usw. an. Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien

und in den Länderverwaltungen, wobei sich diese in den kommenden Jahren aufgrund der zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik weiter reduzieren werden.

Wissenschaft und Forschung werden sowohl universitär als auch außeruniversitär betrieben. Besonders in der außeruniversitären Forschung liegt der Schwerpunkt in der Projektarbeit, die in der Regel auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt ist. Hier finden sich dann befristete Beschäftigungsformen (Großteils Werkverträge). Letzteres stellt v.a. für SoziologInnen und PolitologInnen innerhalb des Forschungsbereiches die wichtigste Erwerbsquelle dar.

Der größte Teil der in den (Massen-)Medien Tätigen rekrutiert sich aus PublizistInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen aber auch z.B. HistorikerInnen. Die Beschäftigten im Berufsbe-  
reich sind großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig, die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt.

Printmedien erleben seit einigen Jahren eine Verschiebung des Publikumsinteresses hin zu einer verstärkten Nutzung von Online-Informations- und Unterhaltungsangeboten. Die Wirtschaftskrise verschlechterte die ökonomischen Rahmenbedingungen der Verlage. Es kam zu Kündigungen und zu einem Rückgang der Stellenangebote, vereinzelt wurden Titel auch eingestellt. In den nächsten Jahren wird die Zahl der Arbeitsplätze in journalistischen Berufen stagnieren, gleichzeitig werden immer mehr gut ausgebildete Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt kommen. Mit einer sich weiter verschärfenden Konkurrenzsituation muss daher gerechnet werden.

Im Bereich »Rundfunk, Film und Fernsehen« nimmt der Österreichische Rundfunk (ORF) als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in den vergangenen Jahren, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern, aber auch durch Internet-Angebote machen weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausintern Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.

Von den massiven Veränderungen im Medienbereich können v.a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen Internet, mobile Anwendungen, Online-Werbung und Social Media profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung.

Für das Berufsfeld »Kulturmanagement/Sponsoring« gibt es keine verbindliche Ausbildung. Als mögliche Studienrichtungen bieten sich z.B. Kunstgeschichte, Theaterwissenschaften oder Publizistik an. Die Tätigkeiten sind vielfältig: Sie gehen vom Verkauf von Bildern und Skulpturen, über Arrangements von Ausstellungen, Beschickung von Kunstmessen bis zur Vermittlung von Kontakten im In- und Ausland sowie zu SponsorInnen. Analoges gilt für ManagerInnen, die für darstellende KünstlerInnen und MusikerInnen Auftritte arrangieren und Verträge abschließen. Diese Tätigkeiten verlangen sowohl künstlerisches Verständnis als auch ein hohes Maß an Repräsentations- und Verkaufsfähigkeit.

In Bibliotheken, Archiven und Museen arbeiten vorwiegend HistorikerInnen, KunsthistorikerInnen (z.B. in der Denkmalpflege), TheaterwissenschaftlerInnen und MusikwissenschaftlerInnen (z.B. in Instrumentensammlungen). Die verschiedenen Einrichtungen dieses Berufsfeld sind überwiegend im Besitz der öffentlichen Hand. In öffentlichen Büchereisystemen sind AkademikerInnen in Leitungspositionen und im Lektorat zu finden.

Die Tätigkeitsbereiche von PsychologInnen lassen sich in neun Sektionen gliedern (Forensische Psychologie, Kinder-, Jugend- und Familienpsychologie, Klinische und Gesundheitspsychologie, Organisations-, Wirtschafts- und Arbeitspsychologie, Psychotherapie, Pädagogische Psychologie, Sportpsychologie, Verkehrspsychologie und Umweltpsychologie). Die Berufsausübung in diesen Bereichen ist sowohl angestellt als auch freiberuflich möglich. Ein großer Teil der PsychologInnen ist im Bereich der Klinischen und Gesundheitspsychologie beschäftigt, davon ca. zwei Drittel Frauen. Rund 25% sind ausschließlich freiberuflich, weitere 38% ausschließlich im Rahmen einer Anstellung tätig und der Rest arbeitet sowohl freiberuflich als auch im Rahmen einer Anstellung. Diese PsychologInnen sind in Krankenhäusern, Kliniken, Rehabilitations- und Kurzentren als psychologische TherapeutInnen beschäftigt. Erste Erfahrungen werden in den jeweiligen Institutionen gewonnen, nach entsprechender Praxis wird dann oft der Versuch gemacht, haupt- oder nebenberuflich selbständig zu arbeiten.

Das Berufsfeld von PsychotherapeutInnen existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Mit dem Jahr 2018 gibt es in Österreich insgesamt rund 9.500 PsychotherapeutInnen.<sup>79</sup> Die Berufsbezeichnung »PsychotherapeutIn« ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden langjährigen Psychotherapieausbildung (bestehend aus dem Propädeutikum und dem Fachspezifikum) sowie nach Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden. Achtung: Ein abgeschlossenes Psychologiestudium allein berechtigt noch nicht zur Ausübung dieses Berufes!

Die Berufe DolmetscherIn und ÜbersetzerIn sind nicht an den Abschluss eines Studiums gebunden, es kann sie prinzipiell jeder ausüben, der über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügt. DolmetscherInnen übersetzen das gesprochene Wort, sind also unmittelbar auf die in ihrem Gedächtnis verfügbaren Kenntnisse angewiesen, während die ÜbersetzerInnen mit schriftlichen Materialien zu tun haben und entsprechende Hilfsmittel bei ihrer Arbeit verwenden können. Die Arbeitsmarktsituation ist schwierig, nicht zuletzt, weil der deutschen Sprache in internationalen Organisationen nicht so großes Gewicht zukommt. AbsolventInnen dieser Studien werden also oft in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen müssen in denen Sprachkenntnisse zwar eine gewisse, aber keine ausschließliche Bedeutung haben. Im Dolmetsch- und Übersetzungsarbeitsmarkt besteht ein hoher Konkurrenz- und Preisdruck.

Den größten Bedarf gibt es für Fachübersetzungen in internationalen Unternehmen der Industrie, des Handels, des Tourismus und der Wissenschaft. In der ebenfalls wichtigen EU-Verwaltung wird es in den kommenden Jahren zu einer größeren Pensionierungswelle kommen. Die technische Dokumentation und die technische Redaktion werden in den nächsten Jahren an Relevanz gewinnen. Der Berufseinstieg erfolgt vorwiegend über selbständige Tätigkeit sowie über persönliche Kontakte.

Für AbsolventInnen der theologischen Studienrichtungen bieten sich im Wesentlichen vier Beschäftigungsfelder an, die sich häufig überschneiden: Priesteramt bzw. Pfarramt, Tätigkeit als LaientheologIn, ReligionslehrerIn und Lehre bzw. Forschung an der Universität. Die Chancen als ReligionslehrerIn sind recht günstig, wobei sie regional unterschiedlich und in städtischen Gebieten besser als in ländlichen sind.

<sup>79</sup> Siehe dazu auch: <http://psychotherapie.ehealth.gvat>.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kultur- und Humanwissenschaften«. Broschüren-Download:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/beruflexikon](http://www.ams.at/beruflexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.5 Bodenkultur

Die relevanten Studien: Studien an der Universität für Bodenkultur (BOKU).

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Bei den einzelnen Studienrichtungen an der Universität für Bodenkultur handelt es sich um jeweils spezielle Verbindungen von naturwissenschaftlichen, technischen, ökonomischen und ökologischen Fachgebieten. AbsolventInnen finden sich v.a. in der Produktion, in der öffentlichen Verwaltung oder Interessenvertretungen sowie im Unterrichts- und Forschungswesen. In den letzten Jahren hat sich das Spektrum der Berufsbereiche, so v.a. durch das gesteigerte Umweltbewusstsein, verbreitert.

Hinsichtlich der Berufsaussichten gibt es Hinweise dafür, dass das gestiegene Angebot an AbsolventInnen nicht unbedingt auf eine entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stößt. Daher wird es für die Studierenden wichtig sein, sich bereits während des Studiums auf ein mögliches Betätigungsfeld hin zu orientieren und sich darüber hinaus den ständig ändernden Arbeitsmarktbedingungen durch Zusatzqualifikationen anzupassen.

Durch ein wachsendes öffentliches Umweltbewusstsein unterliegt das Beschäftigungspotenzial des Umweltsektors einem positiven Trend. Politische Unterstützung erhält der Berufsbereich u.a. durch das österreichische Lebensministerium, das bis zum Jahr 2020 die Anzahl der Green Jobs – Arbeitsplätze im Umwelt- und Klimaschutz – deutlich erhöhen möchte.

Unter Green Jobs werden, laut EU, Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten, verstanden. Darunter fallen nicht nur »reine« Umweltberufe, sondern auch Beruf aus den Bereichen rund um Bau und Elektro. Unternehmen und Institutionen setzen sich nicht nur wegen der strengeren Gesetze im Bereich »Umwelt-, Energie- und Klimapolitik« mit umweltschonenden Technologien und Maßnahmen stärker als in der Vergangenheit auseinander. Sie suchen damit auch gleichzeitig nach neuen Wegen, um ihre Wirtschaftlichkeit zu erhöhen.

Im mittlerweile sehr vielfältigen Umweltbereich finden sich Jobs für Personen aller Qualifikationsebenen. Der AkademikerInnenanteil bei den Green Jobs beläuft sich auf ca. 30%. Da laut dem österreichischen »Masterplan Green Jobs« des Lebensministeriums derzeit ein Mangel an qualifizierten Fachkräften vorherrscht, wird eine Aus- und Weiterbildungsoffensive erwartet bzw. erhofft. Für ausgebildete Fachkräfte wird es im Prognosezeitraum voraussichtlich zahlreiche neue und v.a. krisensichere Arbeitsplätze geben.

Das Berufsfeld Umwelt und Technik umfasst u.a. die Entsorgung (z.B. Abfallbeseitigung, Recycling etc.) und Reinigung von Luft, Wasser und Boden. Aktuell sind die meisten Beschäftigten in den Bereichen »Erneuerbare Energien«, »Energieeffiziente Gebäude« und in der Abfallbehandlung und Abfallvermeidung tätig. Diesem Berufsfeld werden neben klassischen Umweltberufen, wie z.B. dem / der UmwelttechnikerIn auch Bau- oder Elektroberufe zugeordnet. In den genannten Bereichen sollte es auch weiterhin zu einer positiven Entwicklung der Beschäftigungszahlen kommen.

Im Berufsfeld »Umweltconsulting« kann voraussichtlich zumindest mit soliden Beschäftigungsmöglichkeiten gerechnet werden. Durch vielfältige projektbezogene Aufgaben im Berufsfeld wird die Nachfrage nach Organisation und Management stärker. Deshalb ist die Kombination aus umwelttechnischem und betriebswirtschaftlichem Fachwissen im »Umweltconsulting« von Vorteil.

### **Öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen**

Beschäftigung findet sich in den Einrichtungen der Gebietskörperschaften in den öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen, v.a. in den Landwirtschaftskammern, wo die Tätigkeitsbereiche für die AbsolventInnen breitgestreut sind (Beratung und Förderung, Begutachtung von Gesetzen sowie Fortbildung). Vor allem die Studienrichtungen Landwirtschaft, Forst- und Holzwirtschaft sowie Kulturtechnik und Wasserwirtschaft führen in dieses Berufsfeld. In den kommenden Jahren werden sich aber – durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik bedingt – im öffentlichen Dienst nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

### **Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Genossenschaften**

UniversitätsabsolventInnen sind in diesem Berufsfeld selten als selbständige Landwirtinnen / Landwirte aktiv, sondern arbeiten eher in der Führung und Verwaltung von großen landwirtschaftlichen Betrieben. In forstwirtschaftlichen Betrieben gibt es ab einer gewissen Größe die gesetzliche Verpflichtung, eine / einen Diplom-IngenieurIn für Forstwirtschaft zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Bewirtschaftung anzustellen.

### **Betriebe in Industrie und Gewerbe**

Der größte Teil davon in der Nahrungsmittel-, aber auch in der Chemieindustrie, wo es v.a. für AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung der Gesellschaft für Fragen der Ökologie und Umweltverträglichkeit wird allgemein erwartet, dass von Seiten der Industrie und des Gewerbes die Nachfrage nach AbsolventInnen dieser und ähnlicher Studien steigen wird. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die realen Beschäftigungsaussichten kurzfristig nicht wesentlich verbessern. AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sowie AbsolventInnen mit einer vertieften Ausbildung in Wildbach- und Lawinenverbauung können in der Bauwirtschaft Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

## Ökomanagement, Umwelttechnik

Ökologie und Umweltverträglichkeit stellen wichtige Regulatoren wirtschaftlichen Verhaltens dar, was sich z.B. in der Einführung und ständigen Anpassung von Umweltvorschriften zeigt. Es haben sich daraus wirtschafts- und technikorienteerte Berufsbereiche entwickelt, wie z.B. UmweltmanagerIn, UmwelttechnikerIn u.Ä. Hier finden v.a. die AbsolventInnen der Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege ein Betätigungsfeld.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Bodenkultur«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.6 Medien, Kunst und Kultur

Relevante Studienrichtungen finden sich v.a. an den verschiedenen Kunstuniversitäten sowie weiters in verschiedenen human-, kultur-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen.

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Viele Berufe des Berufsbereiches besitzen v.a. für junge Leute hohe Anziehungskraft; um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch i.A. neben einer guten Ausbildung besonderen Engagements und Durchhaltevermögens. Vielfältige Veränderungen im gesamten Medienbereich verstärken den Konkurrenzdruck, Sparprogramme lassen für Kunstproduktionen z.T. geringere Budgets erwarten.

Die Beschäftigtenzahlen sind generell niedrig. Wien und seine Umgebung weisen eine besonders hohe Zahl an Kulturschaffenden auf. Die Beschäftigten im Berufsbereich sind Großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig, die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt. Entsprechend wichtig sind kompetente Selbstdarstellung, Selbstvermarktung, Organisationstalent und z.T. auch Kontakte innerhalb der jeweiligen Branche.

Im Bereich »Rundfunk, Film und Fernsehen« nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes nach wie vor eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in vergangenen Jahren, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern machen und machen allerdings weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausinternen Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.



Von den Veränderungen im Medienbereich können v.a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen »Internet«, »Mobile Anwendungen«, »Online-Werbung« und »Social Media« profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung. Auch in den wirtschaftsnahen Kreativberufen, wie z.B. Industrial DesignerIn, übersteigt die Nachfrage nach Arbeitsplätzen tlw. das Stellenangebot.

Bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von Sparprogrammen, wenigen fixen Anstellungsverhältnissen, der Streichung von Subventionen und geringeren Sponsoringgeldern besonders betroffen. Der kompetente Umgang mit dem Internet und den sich dadurch eröffnenden Möglichkeiten der Werbung und des Vertriebes ist zunehmend wichtig.

### **Musik und darstellenden Kunst**

- **DirigentIn:** Zum Aufgabenbereich der DirigentInnen gehören die Interpretation eines Musikstückes, die Durchführung der Proben und die musikalische Leitung. Infolge der geringen Anzahl von Stellenangeboten sind DirigentInnen auch als AufnahmeleiterInnen in Studios der Schallplattenindustrie und in Rundfunkanstalten tätig.
- **KomponistIn:** Die KomponistInnen werden mit Kompositionen von Theatern, Opernhäusern sowie vom Fernsehen beauftragt. Nur wenige KomponistInnen beziehen ihr Haupteinkommen aus kompositorischer Tätigkeit.
- **InstrumentalmusikerInnen:** Für OrchestermusikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in Sinfonie-, Opern- und Kammerorchestern. Die jeweiligen Stellenangebote sind auch von der Art des erlernten Instruments abhängig.
- **SängerIn:** Die Beschäftigungsbereiche der SängerInnen werden durch ihre Stimmlage und durch die Art der Tätigkeit (Bühnen- oder KonzertsängerIn, SolistIn oder ChorsängerIn) bestimmt. Allerdings ist die Mehrzahl der ausgebildeten SängerInnen nach dem Studium in anderen Bereichen tätig (am häufigsten als GesangslehrerIn).
- **Darstellende Berufe:** Die Berufsausübung der darstellenden Berufe, welche die Beschäftigungsbereiche als DramaturgIn, RegisseurIn, SchauspielerIn, TänzerIn, ChoreographIn umfasst, ist an Anstellungs- oder Werkverträge bei Theater, Film, Rundfunk-, Fernsehgesellschaften sowie Kulturveranstaltungen gebunden. SchauspielerInnen erhalten nach der Ausbildung am Max-Reinhardt-Seminar in Wien fast ausschließlich Engagements im deutschsprachigen Raum. Allerdings werden die von den Theatern ausgestellten schriftlichen Verträge oft nach ein bis drei Jahren nicht mehr verlängert. Beschäftigungsmöglichkeiten für ChoreographInnen finden sich an Tanz-, Musik- und auch an Sprechtheatern.
- **Filmschaffende Berufe:** Die Tätigkeit von AbsolventInnen der Filmakademie besteht aus den Sparten: Drehbuch, Filmschnitt, Regie sowie Kamera und Produktion. Filmschaffende KünstlerInnen sind üblicherweise auf freiberuflicher Basis tätig. Die Arbeitsverträge erstrecken sich jeweils nur auf ein Filmprojekt. 60% bis 70% der AbsolventInnen arbeiten jedoch in ihrer erlernten Berufssparte (z.B. ORF).
- **Musiktherapie:** Die Beschäftigungsbereiche für MusiktherapeutInnen sind die psychiatrischen und pädiatrischen Abteilungen der Krankenhäuser, Rehabilitationszentren, heil- und sozialpädagogischen Institutionen etc.

## **Bildende und angewandte Kunst**

- Malerei, Grafik und Visuelles Gestalten: Dieser Bereich umfasst die Tätigkeit der (Kunst-)MalerInnen, KunstgrafikerInnen, BildhauerInnen und KleinplastikerInnen. Meist werden sie auf freiberuflicher Basis ausgeübt. Der Verkauf der künstlerischen Produkte (Bilder, Kleinplastiken) erfolgt größtenteils über Galerien. Diese setzen den Wert der Produkte fest und stellen so den Kunstmarkt dar. Zwischen 30 und 50% der Einnahmen aus dem Verkauf bei Ausstellungen erhält die Galerie. Rund die Hälfte der hauptberuflichen KünstlerInnen beziehen mehr als 50% ihres Einkommens aus ihrer Tätigkeit als bildende KünstlerInnen.
- Bühnengestaltung: Beschäftigungsbereiche von Bühnen- bzw. KostümbildnerInnen sind Theater, Film-, Fernsehstudios sowie kulturelle Veranstaltungen.
- Design: Hierunter fallen die Tätigkeiten der IndustriedesignerInnen, KeramikerInnen, MetallgestalterInnen, Mode- und TextildesignerInnen. Auch sie sind in der Regel freiberuflich tätig und erhalten Aufträge von Produktionsbetrieben verschiedener Wirtschaftsbereiche. DesignerInnen entwerfen und gestalten Konsumgüter (z.B. Mode, Textilien, Haushaltsgüter) bzw. Investitionsgüter (Maschinen, Einrichtungen). Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen im Mode- und Fachjournalismus, aber auch bei Beratung und Gestaltung von Modeschauen, im Innenarchitekturbereich u.Ä.
- Visuelle Mediengestaltung: Hier sind hauptsächlich GrafikerInnen tätig, wobei das Hauptgewicht der Arbeit auf computerunterstützte Tätigkeiten entfällt. Sie erstellen für AuftraggeberInnen visuelle Lösungen (v.a. Druck, Computeranimationen, am Computer bearbeitetes Foto-, Film- und Videomaterial) für Werbung und Information.
- Restaurierung und Konservierung: Der Aufgabenbereich von RestauratorInnen umfasst die Pflege, Wiederherstellung u.Ä. von Kunstgütern. Diese Tätigkeit wird, wie alle bisher angeführten Bereiche, primär freiberuflich ausgeübt. Einzelne RestauratorInnen finden jedoch auch eine Anstellung im öffentlichen Bereich.

Ein kleiner Teil der ArchitektInnen rekrutiert sich aus AbsolventInnen der Universitäten für bildende und angewandte Kunst, wobei der Hauptschwerpunkt bei der Ausbildung an der Kunstakademie vorwiegend auf der Innenraumgestaltung (Innenarchitektur) liegt. Wichtige Beschäftigungsgebiete stellen jedoch die Gestaltung von Ausstellungen und Messeständen dar. Nach Abschluss des Studiums bestehen im Hinblick auf Berufschancen keine Unterschiede zu den AbsolventInnen der Technischen Universität. Allerdings wird beim Architekturstudium an künstlerischen Universitäten dem Entwurf mehr Bedeutung beigemessen als bei der Ausbildung an der Technischen Universität.

Tätigkeiten im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich: MalerInnen, GrafikerInnen und andere AbsolventInnen der entsprechenden Universitäten der Künste sind zum Teil auch als haupt- oder nebenberufliche MitarbeiterInnen in Buch- und Zeitschriftenverlagen, bei Film- und Fernsehanstalten, in Werbeagenturen, Ateliers oder in Werbeabteilungen von Wirtschaftsunternehmen beschäftigt und benötigen dort zum Teil umfangreiche EDV-Kenntnisse (Druckvorstufe, Grafikdesign). BühnenbilderInnen erhalten an Theatern fixe Anstellungsverträge. BühnengestalterInnen finden aber auch im Bereich der Medien ihrem Berufsfeld entsprechende Aufgaben. RestauratorInnen werden einerseits von der öffentlichen Hand beschäftigt (z.B. Bundesdenkmalamt),

andererseits bilden sich zunehmend mehr private Arbeitsgemeinschaften von RestauratorInnen, denen SpezialistInnen verschiedener Sparten angehören.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kunst«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.7 Technik/Ingenieurwissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Architektur, Raumplanung und Raumordnung, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen – Bauwesen, Vermessung und Geoinformation, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Informatikmanagement, Informationstechnik, Telematik, Technische Physik, Technische Chemie, Wirtschaft-Ingenieurwesen-Technische Chemie, Technische Mathematik, Biomedizinische Technik, Biomedical Engineering, Biotechnologie, Umweltsystemwissenschaften.

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

TechnikerInnen sind am österreichischen Arbeitsmarkt nach wie vor sehr gefragt! Die AbsolventInnen der industrietechnischen Studienrichtungen sowie der technischen Naturwissenschaften (Informatik, Elektrotechnik, Technische Mathematik, Telematik usw.) haben sehr gute Beschäftigungschancen.

### Öffentliche Verwaltung

In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

### Selbständige Berufsausübung als ZiviltechnikerIn: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn

Für die meisten Studienrichtungen aus dem Bereich Technik und Naturwissenschaften besteht die Möglichkeit, durch die Absolvierung einer postgradualen Ausbildung sowie einem beruflichen Praxisnachweis eine Befugnis als ZiviltechnikerIn zu erlangen.

ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (mit entsprechender Ziviltechnikbe- rechtigung) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entspre-

chende Fachgebiet zum Ausdruck (so z.B. ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Markscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Für nähere Infos siehe Kapitel 11.12.

### **Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation**

Nach einem deutlichen Personalabbau im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kam es bereits im Jahr darauf wieder zu einer Stabilisierung der Nachfrage nach Personal. Besonders hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen und Fachkräfte mit Spezialwissen, so beispielsweise im Bereich »Energietechnik« und im Bereich »Medizintechnik«, haben solide Chancen am Arbeitsmarkt. Der Telekommunikationssektor ist hingegen seit einigen Jahren durch stagnierende Personalbestände gekennzeichnet – ein Trend, der sich vermutlich auch zukünftig fortsetzen wird.

Der breite Berufsbereich der Elektrotechnik und Elektronik ist zweigeteilt: Einerseits umfasst er die gewerblichen Berufe, die primär im Berufsfeld »Elektroinstallation und Betriebselektrik« zu finden sind. Die rund 4.000 Unternehmen der Sparte Gewerbe, die insbesondere auf Service- und Wartungstätigkeiten ausgelegt sind, sind v.a. Kleinunternehmen mit im Schnitt acht Beschäftigten. Andererseits geht es im industriellen Bereich um die überwiegend maschinelle Produktion von Waren unter Einsatz modernster Technik. Die Elektro- und Elektroniksparte ist heute damit mit der wichtigste Arbeitgeber in der heimischen Industrie.

Wachstumspotenziale für die Branche ergeben sich insbesondere durch die Förderung von neuen Technologiefeldern, wie z.B. jenes der intelligenten Energienetze. Durch den Einsatz intelligenter Stromnetze, so genannter »Smart Grids«, kann die Energieversorgung verbessert, die Effizienz gesteigert und die Einbeziehung von alternativen Energiequellen forciert werden. Das weltweite Marktvolumen von Leistungselektronik, Kommunikationstechnik, elektronischen Komponenten und Software, die beim Aufbau von Smart Grids benötigt werden, ist also stark expansiv.

Die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse basiert in der Elektro- und Elektronikindustrie auf dem Angestelltengesetz. Der Anteil an ArbeiterInnen wird sich laut BranchenexpertInnen weiterhin verringern. In erster Linie werden gut ausgebildete Fachkräfte mit hoher Motivation zur Weiterbildung sowie hochqualifizierte AbsolventInnen technischer Studienrichtungen, v.a. der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der Mechatronik nachgefragt.

Am Telekommunikationssektor in Österreich ist aufgrund der Marktsättigung (zu hohes Angebot für die bestehende Nachfrage) aus einem Konkurrenzkampf von Unternehmen in vielen Fällen ein Überlebenskampf und Verdrängungswettbewerb entstanden. So haben u.a. Konsolidierungen, massive Preiskämpfe der Mobilfunkler um KundInnen sowie die von der EU verordnete Senkung der Roaminggebühren (Roaming ist das Empfangen und Tätigen von Anrufen über ein anderes als das Heimatnetz) zu fallenden Erträgen geführt.

Auch Investitionen in die bestehenden Netze aufgrund neuer Lizenzvergaben (z.B. 5G) brachten und bringen durch den massiven Preisdruck kaum neue Arbeitsplätze. Die verstärkte Substitution von Festnetz- durch Mobilkommunikation führt in dieser Sparte zur erheblichen Streichung von Stellen. ExpertInnen schätzen die Lage am Arbeitsmarkt daher als tendenziell stagnierend ein.

An die in diesem Berufsbereich Tätigen stellt die intensive Zusammenarbeit mit Unternehmens-einheiten im Ausland und ausländischen KundInnen eine Reihe neuer Anforderungen: So werden

gute Fremdsprachenkenntnisse (v.a. Englisch, aber auch Chinesisch oder Russisch), interkulturelle Kompetenzen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in internationalen und interdisziplinären Teams sowie eine hohe Bereitschaft zur Mobilität vermehrt nachgefragt.

## **Informationstechnologie**

Im Berufsbereich der Informationstechnologie (IT) rechnen BranchenexpertInnen mit einer leicht positiven Beschäftigungsentwicklung. Zahlreiche mittelständische Unternehmen planen in die Optimierung und Beschleunigung von internen Prozessen zu investieren, von der sie sich Kosteneinsparungen versprechen. Da dafür neue MitarbeiterInnen benötigt werden, schätzen BranchenkennerInnen die Beschäftigungssituation für IT-Fachkräfte als günstig ein. Die Umsetzung von IT-Projekten, die aufgrund der Krise aufgeschoben wurden, könnte den Aufwärtstrend im Berufsbereich und die Nachfrage nach IT-Fachkräften noch verstärken.

## **Industrietechnische Studienrichtungen (Elektrotechnik, Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau und Mechatronik)**

AbsolventInnen industrietechnischer Studienrichtungen, wie z.B. Elektrotechnik oder Maschinenbau, finden Beschäftigungsmöglichkeiten in praktisch allen Industriezweigen vor. Bei der Studienrichtung Verfahrenstechnik handelt es sich z.B. um eine spezialisierte Form von Maschinenbau, die sich mit großen und komplexen Anlagen zur Stoffverformung oder Stoffveränderung (beispielsweise in der chemischen Industrie) befasst. Tätigkeitsbereiche:

- Forschung und Entwicklung, Patentwesen;
- Projektierung von Anlagen, Apparaten, Maschinen, Ausstattungen (Entwurf, Darstellung gegenüber AuftraggeberInnen, Betreuung von AuftraggeberInnen);
- Berechnung und Konstruktion;
- Versuch und Inbetriebsetzung;
- Überwachung der laufenden Anlagen bzw. der Fertigung (Betriebsingenieurwesen), Arbeitsvorbereitung;
- Montage, Außenarbeiten, Reparatur.

Diese verschiedenen Tätigkeitsbereiche können je nach der konkreten Ausgestaltung eines Unternehmens ganz oder teilweise zusammenfallen, oder sie können weiter spezialisiert und ausdifferenziert auf viele IngenieurInnen/Ingenieure verteilt sein. Außerdem bestehen Unterschiede in den Wirtschaftszweigen: Die Tätigkeitsbereiche Projektierung, Berechnung und Konstruktion, Versuch und Inbetriebnahme sowie Montage bestehen in der Investitionsgüterindustrie, welche die Produktionsanlagen herstellt. Der Tätigkeitsbereich von BetriebsingenieurInnen liegt hauptsächlich in der Verbrauchsgüterindustrie und weiteren Wirtschaftszweigen, welche Maschinen und Anlagen für die Fertigung oder Leistungserstellung benutzen.

Des Weiteren bestehen sowohl im Ein- und Verkauf als auch in der betriebswirtschaftlichen Planung des Produktionsablaufes in einem Unternehmen Aufgaben, die fundierte technische Kenntnisse erfordern. Dasselbe gilt vielfach auch für die Unternehmensleitung. Häufig wird ein Wechsel in dieses Berufsfeld erst nach längerer Tätigkeit im technischen Bereich erfolgen und eine gute Übersicht über das jeweilige Unternehmen zur Voraussetzung haben. In diesem Berufsfeld finden

v.a. AbsolventInnen der Studienrichtung Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau Beschäftigungsmöglichkeiten vor.

Diese spezialisierte Studienrichtung verbindet die technische Ausbildung mit kaufmännischen Kenntnissen. Wirtschaftsingenieurinnen/Wirtschaftsingenieure beraten Unternehmen in technischen, betrieblichen und wirtschaftlichen Fragen und liefern somit Grundlagen für unternehmerische Entscheidungen. Neben den Wirtschaftsunternehmen in der Industrie bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (Bahn, Post, Telekommunikationsunternehmen) und in der Energiewirtschaft. Berufschancen bestehen auch nach entsprechender Berufspraxis und Ablegung der Ziviltechnikerprüfung in einer selbständigen Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn.

### **Bauwesen und Bautechnik (Architektur, Bauingenieurwesen, Raumplanung und Raumordnung, Vermessung und Geoinformation, Wirtschaftsingenieurwesen – Bauwesen)**

Die Beschäftigungsbedingungen für AbsolventInnen der Architektur und des Bauingenieurwesens sind naturgemäß eng mit der Entwicklung der Bauwirtschaft und der Baukonjunktur verbunden.

Für AbsolventInnen der Studienrichtung Raumplanung und Raumordnung gab es bisher in der öffentlichen Verwaltung (Landesregierungen, Gemeinden, Bundesministerien) sowie in Interessenvertretungen und im universitären Bereich vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Beschäftigungschancen der AbsolventInnen dieser Studienrichtung haben sich aufgrund der erhöhten ökologischen Orientierung in der Öffentlichkeit während der letzten Jahre zwar an sich gut entwickelt, jedoch stehen die TechnikabsolventInnen in Konkurrenz mit AbsolventInnen anderer Disziplinen. So werden die entsprechenden Stellen für RaumplanerInnen traditionell nicht nur von ArchitektInnen und BauingenieurInnen besetzt, sondern auch von JuristInnen und ÖkonomInnen.

AbsolventInnen des Vermessungswesens befassen sich mit der Vermessung größerer und kleinerer Teile der Erdoberfläche, mit der systematischen Erfassung dieser Daten in Datenbanken, Karten und Plänen. Sie messen mit verschiedenen Verfahren Land, See, Boden und Bauwerke und beziehen die so gewonnenen Werte auf landeseinheitliche Höhen- und Koordinatensysteme. Sie sind insbesondere zur Verfassung von Teilungsplänen zur katastralen und grundbücherlichen Teilung von Grundstücken und von Lagerplänen zur grundbücherlichen Abschreibung ganzer Grundstücke, zu Grenzermittlungen nach dem Stand der Katastralmappe oder auf Grund von Urkunden, einschließlich Vermarktung oder Verfassung von Plänen zur Bekanntgabe von Fluchtlinien berechtigt.

Wirtschaftsingenieurinnen/Wirtschaftsingenieure für Bauwesen kalkulieren Angebote für Projekte im Hoch- und Tiefbau, im konstruktiven Ingenieurbau, berechnen Fertigstellungszeiten, führen geschäftliche Verhandlungen und planen den Bauablauf.

### **Bauindustrie**

Etwa ein Viertel der berufstätigen Bauingenieurinnen/Bauingenieure ist direkt bei Baufirmen angestellt, bei ArchitektInnen kommt dies weniger häufig vor. Prinzipiell können alle Tätigkeiten im Baugeschehen vom Entwurf bis zur Ausführung von den Baufirmen selbst getätigt werden,

jedoch wird v.a. der Entwurf häufig an Büros von ZivilingenieurInnen bzw. ZiviltechnikerInnen abgegeben. Die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen in diesem Berufsfeld werden wesentlich von der Größe der Unternehmen abhängen. In den großen Baufirmen stehen mehr Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung als in den Büros von ArchitektInnen bzw. ZivilingenieurInnen, und es gibt einen größeren Anteil von Organisations- und Managementaufgaben zu bewältigen.

Meist gibt es zwei getrennte Tätigkeitsbereiche, das technische Büro und die Bauleitung. Die Tätigkeiten können sich von Planung, Berechnungen und Konstruktionsarbeiten bis zur Auswahl geeigneter Baumaterialien und Bauelemente erstrecken. Junge MitarbeiterInnen werden zunächst eine gewisse Zeit direkt auf den Baustellen eingesetzt, um das Baugeschehen und die Gepflogenheiten in der Praxis kennenzulernen und sich adäquat einzuarbeiten.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Technik/ Ingenieurwissenschaften«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/beruflexikon](http://www.ams.at/beruflexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.8 Naturwissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Mathematik, Physik, Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Ernährungswissenschaften, Erdwissenschaften, Geographie, Atmosphärenwissenschaften.

### Tipps

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Für AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Studienrichtungen, bei welchen nicht ohne weiteres eine technisch-industrielle Verwertung möglich ist (v.a. Teilgebiete der Biologie wie etwa Zoologie, Verhaltensforschung), gibt es nach wie vor Beschäftigungsprobleme.

### Mathematik, Physik, Chemie

Abgesehen von der elektronischen Datenverarbeitung bestehen v.a. für AbsolventInnen der Studienrichtungen Chemie und Physik, aber auch der Mathematik Beschäftigungsmöglichkeiten in der Forschung und Entwicklung von Industrieunternehmen. In engem Zusammenhang mit der Forschung und Entwicklung bestehen auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Dokumentations- und Patentwesen. ChemikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben in erster Linie die

Aufgabe, vorhandene Produkte und Verfahren zu verbessern oder aus gegebenen Rohstoffen neue Erzeugnisse für den Markt zu entwickeln. Ist es gelungen, dann werden in Zusammenarbeit mit Verfahrens- oder MaschinenbauingenieurInnen die Anlagen für die Herstellung konzipiert. Im Tätigkeitsbereich der ChemikerInnen ist u.a. die laufende Produktion zu überwachen, wobei der Analytik und Qualitätskontrolle ein wichtiger Stellenwert zukommt, da die Produkte auf allen Zwischenstufen (von den Rohstoffen über Zwischenprodukte bis zum Endprodukt) eine einwandfreie Zusammensetzung aufweisen müssen. Die ChemikerInnen sind je nach Wahl des Studiengebietes entweder auf Bio- und Lebensmittelchemie, auf organische, anorganische oder technische Chemie spezialisiert.

PhysikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben die Aufgabe, neue Verfahren, Messmethoden und Geräte zu entwickeln, entsprechend den Produktionsprogrammen der Firmen. Neu gefundene physikalische Phänomene sind dabei wirtschaftlich verwertbar umzusetzen. Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es v.a. in der Elektro- bzw. elektrotechnischen Industrie, im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, der Bauphysik und der Energieforschung und in der chemischen Industrie (Kunststoffe, Gummiwaren, Reifen). Auch in vielen weiteren Industriesparten tauchen bei der Erforschung und Entwicklung neuer Produkte spezielle Probleme auf, zu deren Lösung die Mitarbeit von PhysikerInnen erforderlich ist. In der laufenden Produktion können PhysikerInnen auch in der Materialprüfung eingesetzt werden. In diesem Bereich werden sie aber meist als spezialisierte Ergänzung zu IngenieurInnen des Maschinenbaus bzw. der Elektrotechnik, wo dies nötig ist, Beschäftigung finden. Ein immer größerer Prozentsatz von PhysikerInnen ist bei der Herstellung von Datenverarbeitungsanlagen, bei der System- und Programmentwicklung sowie im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien beteiligt.

Die AbsolventInnen, die im kaufmännischen bzw. Verwaltungsbereich von Wirtschaftsunternehmen beschäftigt sind, können in den Tätigkeitsbereichen Einkauf/Vertrieb/Absatz, in der wirtschaftlichen Planung und Überwachung der Fertigung oder in den Tätigkeitsbereichen Leitung/Organisation/Verwaltung eingesetzt werden.

Die Tätigkeitsbereiche im Berufsfeld Wissenschaft und Forschung stehen in engem Zusammenhang zum Studium. Dementsprechend wird man sich mehr oder weniger auf ein bestimmtes Fachgebiet spezialisieren müssen. Dabei sind die einschlägigen Forschungsmethoden im jeweiligen Fachgebiet anzuwenden und die Ergebnisse zu publizieren. Als UniversitätslehrerIn ist außerdem eine Beteiligung an der Lehrtätigkeit vorgesehen.

Außerhalb der Universitäten muss man am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn damit rechnen, dass man zunächst keine feste Anstellung bekommt, sondern seinen Lebensunterhalt über verschiedene Formen einer zeitweiligen Projektfinanzierung verdienen muss, z.B. über Werkverträge, Forschungsstipendien etc. Vor allem für ChemikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen öffentlichen und privaten Untersuchungsanstalten mit Schwerpunkten in Gebieten, wie Lebensmittelchemie, Toxikologie, Pflanzenschutzmittel oder Kosmetika. Diese Untersuchungsanstalten sind Prüforgane und Beratungsgremien (z.B. von Bundesministerien) im Interesse des Gesundheits- und Umweltschutzes. In diesem Berufsfeld sind hauptsächlich Tätigkeiten der Analytik und Qualitätskontrolle von Gebrauchsgegenständen und Nahrungsmitteln durchzuführen.



Probleme des Umweltschutzes gewinnen wachsende Bedeutung: beispielsweise die Untersuchung der Wirkungen von Chemikalien wie Pestiziden, Waschmitteln, Pharmazeutika, Kosmetika, Düngemitteln etc. auf die Umwelt. Wissenschaftliche Tätigkeiten von AbsolventInnen der übrigen Studienrichtungen (u.a. Mathematik, Physik) sind hauptsächlich an den Universitäten konzentriert oder stehen in engem Zusammenhang mit den Universitäten. Während in der Industrie die angewandte und wirtschaftlich unmittelbar verwertbare Forschung dominiert, wird in diesem Bereich eher Grundlagenforschung betrieben.

### **Bio- und Geowissenschaften, Haushalts- und Ernährungswissenschaften**

Den größten Teil der AbsolventInnen der Bio- und Geowissenschaftlichen Studienrichtungen machen die AbgängerInnen der Biologie und der Geographie aus. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass die geowissenschaftlichen Studien ohne Lehramt (v.a. Geophysik, Geologie) eher eine Männerdomäne sind, während die biowissenschaftlichen Studien, auch ohne Lehramt (Mikrobiologie), entweder gleich verteilt sind oder, v.a. im Zusammenhang mit dem Lehramt, deutlich häufiger von Frauen absolviert werden. Die Tätigkeitsbereiche der AbsolventInnen der bio- und geowissenschaftlichen Studienrichtungen haben sich unterschiedlich entwickelt und weisen entsprechend unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten auf.

Innerhalb der biowissenschaftlichen Studienrichtungen haben die MikrobiologInnen, GenetikerInnen und MolekularbiologInnen bessere Berufsaussichten als beispielsweise die ZoologInnen und BotanikerInnen, da diese Ausbildungen stärker auf ein wirtschaftlich verwertbares Wissen ausgerichtet sind (beispielsweise für chemische Industrie oder Nahrungsmittelindustrie). Im Einzelnen bieten sich diesen AbsolventInnen der Biologie folgende Möglichkeiten:

- Ein Beschäftigungsbereich für BotanikerInnen liegt in der angewandten Forschung in Bundesanstalten, im öffentlichen Dienst, bei Interessenvertretungen (z.B. Feststellung und Bekämpfung von Umweltschäden). Häufiger als andere BiologInnen sind BotanikerInnen im industriellen Bereich vertreten, so v.a. in der Agrarindustrie.
- Auch (Human-)GenetikerInnen forschen primär im Grundlagenbereich der molekularen und medizinischen Genetik, zusätzlich dazu bieten sich Beschäftigungsmöglichkeiten in Krankenhäusern oder im industriellen Bereich (vorwiegend im Ausland!).
- ZoologInnen sind v.a. in Bundesanstalten, Naturkundemuseen sowie zoologischen Gärten tätig. Von der Grundlagenforschung und Verhaltensforschung reicht dabei das Tätigkeitsspektrum bis zur Tiersoziologie, Tiergeographie, Parasitologie und Prüfung chemischer Produkte zur Schädlingsbekämpfung.
- MikrobiologInnen sind vorwiegend in der pharmazeutischen Industrie (Forschung und Entwicklung) der Lebensmittelindustrie und im öffentlichen Dienst bei der Trinkwasser- und Lebensmittelkontrolle tätig. Sie werden aber auch im Umweltschutzbereich beschäftigt.
- Eher geringe Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen für HumanbiologInnen. Wichtigste Bereiche sind Museen und sonstige Forschungseinrichtungen.
- Auch für PaläontologInnen ist der Bedarf derzeit eher gering. Sie sind vorwiegend im öffentlichen Dienst, d.h. in Universitäten, Museen und an der Geologischen Bundesanstalt beschäftigt. Industrielle Beschäftigung besteht v.a. in der Erdöl- und Erdgasgewinnung (primär im Ausland!).

Die AbsolventInnen der Haushalts- und Ernährungswissenschaften – in den vergangenen Jahren waren dies ausschließlich Frauen – finden auch in privaten oder öffentlichen Großhaushalten (Spitäler, Kur-Rehabilitationszentren, Sanatorien, im Rahmen des Gesundheitstourismus, Betriebsküchen und Marktämtern) Beschäftigungsmöglichkeiten. Ihr Hauptaugenmerk gilt dabei gesunder Ernährung bzw. zweckmäßiger Haushaltsführung, das sie auf wissenschaftlicher Basis erarbeiten. Arbeitsgebiete sind aber auch Fragen der Ernährung schwerstkranker PatientInnen.

Die AbsolventInnen der Geowissenschaften sind außer im schulischen und universitären Bereich auch im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Nachfrage der Industrie an AbsolventInnen dieser Studienrichtungen ist aber eher gering. Das ist auf die grundsätzlich eingeschränkte Aufnahmekapazität der Betriebe für wissenschaftliches Potential aus diesem Bereich zurückzuführen.

Für AbsolventInnen der Geographie (darunter v.a. Raumforschung und Raumordnung) bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Raumplanung und Raumordnung sowie in der Kartographie.

Für AbsolventInnen der Erdwissenschaften gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Untersuchung und Aufschließung der Grundlagen für große Bauprojekte und der Lagerstätten von natürlichen Rohstoffen (etwa im Bergbau, in der Erdölgewinnung etc.).

Dabei reichen ihre Tätigkeiten von der wissenschaftlichen Forschung über Erfassung, Suche und Gewinnung, bis hin zu Transport, Aufbereitung und Verarbeitung. Vermessung, Lagerstättenkunde, Kartographierung, Sicherheits- und Umwelttechnik, Qualitätssicherung, Bergrecht, aber auch Tiefbauprojekte und Flächenwidmung gehören zu ihren beruflichen Aufgabenbereichen, wo sie mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen zusammenarbeiten.

MeteorologInnen und GeophysikerInnen sowie AstronomInnen beschäftigen sich mit dem physikalischen Aufbau der Erde (Erdinneres, Erdkruste, Atmosphäre) und des Universums (Sonnensystem, Galaxien). Sie sind sowohl theoretisch als auch anwendungsorientiert ausgebildet und hauptsächlich im Bundesdienst – v.a. bei Flugwetterdiensten, im Umweltbundesamt, Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) – beschäftigt. Daneben arbeiten MeteorologInnen und AstronomInnen an Messstellen und Messwarten, Sternwarten und Universitätsinstituten. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten sind v.a. Umweltmessstellen, Massenmedien und Volkshilfseinrichtungen. In der Privatwirtschaft sind sie im Bereich der Umweltplanung, der Solartechnik, Nutzung von Alternativenenergien, aber auch in Bergbaubetrieben und zum Teil in fachfremden Bereichen tätig. Zur Studienrichtung Pharmazie finden sich Informationen im Kapitel 11.3 – Gesundheitsbereich.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Naturwissenschaften«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.9 Montanistik

Die relevanten Studien: Studien an der Montanuniversität Leoben.

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

Die berufstätigen AbsolventInnen der Montanistik sind zu einem großen Teil in der Produktion beschäftigt, ferner im Unterrichts- und Forschungswesen, (zu einem sehr geringen Teil) in Handel, Banken oder Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung und verschiedenen Interessenvertretungen.

Die Berufsaussichten gelten bei Bereitschaft zu internationaler Tätigkeit als gut. Es besteht sowohl national als auch international – v.a. in der Erdölbranche – Nachfrage nach Montanistik-AbsolventInnen. Mit ihren potentiellen Arbeitgebern können die Studierenden schon durch die vorgeschriebene Industriepaxis und die Möglichkeit, die Diplomarbeit in enger Zusammenarbeit mit einem Unternehmen durchzuführen, früh in Kontakt treten. Auch Frauen haben heutzutage in diesen Studienrichtungen gute Chancen.

Das besondere Ausbildungsprofil der Montanistik-AbsolventInnen führt meist zu Beschäftigungsmöglichkeiten in fachbezogenen Industrieunternehmen, wo ihre Tätigkeiten nicht alleine nur auf den technischen Bereich beschränkt sind. Für AbsolventInnen besteht auch immer wieder die Möglichkeit, in Spitzenpositionen des Managements von Unternehmen aufzusteigen.

Berufschancen bestehen für alle AbsolventInnen auch durch eine selbständige Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn nach mindestens drei Jahren Berufspraxis und erfolgreich abgelegter Ziviltechnikerprüfung (siehe Kapitel 11.12).

### Angewandte Geowissenschaften

Die Montanistik-GeowissenschaftlerInnen finden Aufgaben bei der Aufsuchung und Bewertung von Rohstoffen (Erze, Industriemineralien, Kohle und Kohlenwasserstoffe, Wasser, Bau- und Massenrohstoffe), bei der Grundwassererkundung und dem Grundwasserschutz, beim Umweltschutz (Bewertung von Deponiestandorten, Altlasten, Schadstoffen im Boden und im Grundwasser usw.), bei der geotechnischen Betreuung von Bauvorhaben, bei der geologisch-geophysikalischen Betreuung von Tiefbohrungen.

### Bergwesen / Natural Resources

Das Aufgabengebiet der Bergingenieurinnen/Bergingenieure umfasst das Aufsuchen, die Gewinnung und Aufbereitung von festen mineralischen Rohstoffen. Im Mittelpunkt stehen das Planen und der Betrieb von Bergwerken unter und über Tage (einschließlich des Steinbruchbetriebes). Darüber hinaus ergeben sich wichtige Aufgaben beim Herstellen von Hohlraumbauten

unter der Erdoberfläche im Schacht-, Stollen- und Tunnelbau sowie im Rahmen der Deponietechnik (abgesicherte Lagerung von Abfall, der nicht aufgearbeitet und wiederverwendet werden kann).

### **Petroleum Engineering / Erdölwesen**

Haupttätigkeitsbereich von Erdöl-IngenieurInnen ist die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten und deren Förderung; der Transport von Rohöl und Erdgas zur Raffinerie bzw. den AbnehmerInnen. Weitere Tätigkeitsbereiche eröffnen sich durch die »interdisziplinäre« Ausbildung in der letzten Phase des Studiums, das nicht nur für die Erdölindustrie von großem Interesse ist. So werden die Erdöl-Ingenieurinnen/ Erdöl-Ingenieure auch bei der Service- und Zulieferindustrie des Erdölwesens, bei der Energieversorgung im weiteren Sinn, im Umweltschutz, im Management von Unternehmen sowie in der Simulationstechnik tätig.

### **International Study Program Petroleum Engineering**

Diese Ausbildung erfolgt in Kooperation mit einer amerikanischen Partneruniversität unter allgemeiner Verwendung von Englisch als Unterrichtssprache. AbsolventInnen dieser Studienrichtung gehen v.a. in die internationale Erdölindustrie. Ihre Haupttätigkeiten sind die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten sowie deren Förderung. Sie arbeiten aber auch in internationalen Service- und Zulieferindustrien.

### **Metallurgie**

Ingenieurinnen/Ingenieure der Metallurgie tragen v.a. Verantwortung für einen technisch und wirtschaftlich optimalen Betrieb von Anlagen zur Gewinnung von Metallen und zur Herstellung von metallischen Werkstoffen bzw. Werkstücken. Produktionsplanung und Prozessautomatisierung sowie Qualitätsüberwachung gehören zu ihren Aufgaben, ebenso wie die Sicherstellung der besten Nutzung von Rohstoffen und Energie im Sinne eines verbesserten Umweltschutzes. Sie finden in allen Bereichen, die mit der Gewinnung, der Herstellung, der Bearbeitung und Formung sowie dem Recycling von Werkstoffen zu tun haben, Beschäftigung.

### **Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling**

Die Tätigkeiten umfassen die Mitarbeit bei der Erstellung von Abfallwirtschaftskonzepten und bei Genehmigungsverfahren, Gutachtertätigkeit bei umweltrelevanter Problematik, Forschung für und Entwicklung von umweltverträglicheren Prozessen und Anlagen, die Wiedergewinnung von Rohstoffen und Energie. Mögliche Arbeitgeber sind neben der Industrie und dem Gewerbe die Behörden und Verbände, Untersuchungsanstalten, Ziviltechnikbüros.

### **Industrielogistik**

Die Industrielogistik dient der Bedarfsplanung und Bedarfsdeckung von Material und begleitenden Informationen in der Wertschöpfungskette industrieller Güter von den Lieferanten durch das Produktionsunternehmen hindurch bis hin zu den Kunden. Die Industrielogistik umfasst entsprechend dieser Kette die Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik zur ersten Lieferanten- bzw. Kundenstufe, aber auch die Entsorgungslogistik. Zunehmend tritt hier auch das

Konzept der Industrie 4.0 mit seinen hochdigitalisierten, flexiblen Wertschöpfungsprozessen in Erscheinung.

Die Funktionenlehre »Logistik« hat als spezielle Betriebswirtschaftslehre die Entwicklung deskriptiver und explikativer Theorien zum ökonomischen Aspekt der betrieblichen Logistik zum Inhalt. Die Beschäftigung mit derselben und deren betriebliche Umsetzung führt neben betriebswirtschaftlichen auch zu ingenieurwissenschaftlichen, volkswirtschaftlichen und verkehrswissenschaftlichen Fragestellungen.

### **Industrielle Energietechnik**

Industrielle Energietechnik fokussiert auf alle energietechnisch relevanten Aspekte, die in den verschiedenen Industriesparten und Industrieunternehmen von Relevanz sind. Dazu zählen etwa: Einsatz innovativer Energietechnologien, Brennstofftechnik, thermische Prozesstechnik, Elektrotechnik, Nachhaltigkeit, ökonomische und ökologische Bewertung sowie Energiemanagement, Energiemarkt und Energierecht.

### **Kunststofftechnik**

Die Tätigkeitsbereiche liegen in den Bereichen Werkstoffkunde (Rohstoffauswahl, Modifizierung von Kunststoffen, Werkstoffprüfung, Untersuchung von Anwendungseigenschaften, Festlegung von Qualitätskriterien), Kunststoffverarbeitung (Konstruktion von Formteilen, Halbzeuge und Verbundstoffteilen, Bauteilprüfungen, Auslegung und Konstruktion von formgebenden Verarbeitungswerkzeugen und schmelzführenden Maschinenbauteilen, Auswahl von Verarbeitungsmaschinen nach technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, Optimierung von Verarbeitungsverfahren, Fertigungs- und Planungsaufgaben, Qualitätssicherung), Ökonomie und Ökologie des Einsatzes von Kunststoffen als Werkstoffe.

### **Rohstoffingenieurwesen, Rohstoffgewinnung**

Mineralische Rohstoffe bilden eine der Grundlagen der moderner Industriegesellschaften. Der Bedarf an ihnen nimmt stetig zu. Zusätzlich zur Gewinnung von Rohstoffen stellen deren Aufbereitung und Weiterverarbeitung z.B. zu Baustoffen, metallischen Werkstoffen, Feuerfestprodukten, Keramik und Glas eine interessante Herausforderung dar. Große Bedeutung haben auch die Untertagebauvorhaben zur Verbesserung der Infrastruktur (Verkehr, Energie, Ver- und Entsorgung usw.), insbesondere in Ballungsräumen. Als leitende Ingenieure in der Rohstoffproduktion, bei Bauunternehmen, in der Baustoff-, Feuerfest- und Keramikindustrie, im Anlagenbau, im Tunnelbau sowie in der Forschung.

### **Montanmaschinenbau**

Das Montanmaschinenwesen ist eine Spezialform des Maschinenbaus. In der Praxis haben die Ingenieurinnen/Ingenieure ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten, das weit über die traditionelle Montanistik hinausreicht. Ihre Tätigkeiten erstrecken sich auf alle qualifizierten Aufgaben in Zusammenhang mit der Konstruktion und Entwicklung im Maschinen- und Anlagenbau sowie beim Betrieb und der Automatisierung von Maschinen und Anlagen.

## Werkstoffwissenschaften

Im Mittelpunkt stehen hier die industriell verwendeten Werkstoffe. Ein steigender Bedarf der Industrie an neuen Werkstoffen und Werkstoffkombinationen eröffnet diesen AbsolventInnen ein weites Betätigungsfeld in der Grundlagenforschung großer Unternehmen. Besondere Aufgaben ergeben sich auf dem Gebiet der Werkstoffprüfung oder bei der Unterstützung von KonstruktionsingenieurInnen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich besteht in einer Beratungstätigkeit und fachlichen Unterstützung von KonstrukteurInnen und VerbraucherInnen hinsichtlich einer optimalen Werkstoffauswahl.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Montanistik«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.10 Unterricht und Bildung (Schulwesen)

### Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at)

### Lehrtätigkeit an Pflichtschulen bzw. an höheren Schulen

Lehramtsstudien werden nicht mehr nach Schularten, sondern entsprechend der Bildungshöhe nach Primarstufe und Sekundarstufe im Bereich der Allgemeinbildung oder der Berufsbildung angeboten: Die Ausbildung erfolgt an den Pädagogischen Hochschulen (Primarstufe) bzw. an den Universitäten.

- Primarstufe: Volksschule.
- Sekundarstufe I: Allgemeinbildung (NMS, AHS-Unterstufe).
- Sekundarstufe II: Berufsbildung und Oberstufen (Polytechnische Schulen, Berufsschule, BMS, BHS, AHS-Oberstufe).

Längerfristige Prognosen für dieses Berufsfeld sind schwierig zu erstellen, da in den nächsten Jahren einerseits sehr viele der derzeit noch berufstätigen LehrerInnen pensioniert werden, andererseits schon zum jetzigen Zeitpunkt tlw. längere Wartelisten existieren und des Weiteren in einigen Regionen Österreichs (v.a. ländlicher Raum) mit rückläufigen SchülerInnenzahlen zu rechnen ist. Auch sind die Berufschancen in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei Fächerkombinationen bzw. Fächer aus dem naturwissenschaftlichen bzw. technischen Bereich aber immer von guten und stabilen Berufsaussichten ausgehen können.

Zurzeit weichen viele junge LehramtsabsolventInnen in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und ErzieherInnen-tätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche usw. Wesentliche Bedeutung kommt dem Erwerb verschiedenster Zusatzqualifikationen zu (Zweitstudium, »Post-graduate-Ausbildungen«, Fremdsprachen, EDV bzw. IKT, Handhabung des Internet, betriebswirtschaftliches Know-how etc.), die eine entscheidende Rolle für die Chancen in außerschulischen Berufsfeldern spielen.

Grundsätzlich wird aber empfohlen, sich rechtzeitig bei den jeweiligen Landesschulräten der einzelnen Bundesländer bzw. beim Stadtschulrat in Wien sich über die konkreten Berufsaussichten zu informieren. In der Anfangsphase der Berufstätigkeit ist auch mit befristeten Verträgen zu rechnen, auch mehrmalige Schulwechsel können den Berufseinstieg kennzeichnen.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Lehramt an österreichischen Schulen«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/beruflexikon](http://www.ams.at/beruflexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.11 Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen von FH-Studiengängen

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) bzw. [www.studiversum.at](http://www.studiversum.at).

### Soziales / Gesundheit

Bedingt durch die langfristig steigende Zahl von betreuungsbedürftigen Menschen, sowohl in der Alten- und Kinderbetreuung als auch hinsichtlich der Betreuung von KlientInnen in sozialen Problemlagen, zählt das Sozial- und Gesundheitswesen zu einem der am stärksten expandierenden Bereiche. Für die Zukunft prognostizieren ExpertInnen auch weiterhin eine erhöhte Nachfrage an Fachkräften, die das breite Anforderungsspektrum des Berufsfeldes erfüllen. Beeinflusst wird diese Entwicklung einerseits durch den demografischen Wandel und andererseits durch das Outsourcing sozialer Dienstleistungen an Organisationen im privaten Bereich, das durch den Kostendruck der öffentlichen Hand bedingt ist. Für akademisch ausgebildete Fachkräfte, besonders für das Sozialmanagement und Führungspositionen, sind gute Arbeitsmarktperspektiven zu beobachten.

### Architektur, Bau- und Gebäudetechnik

Die Bauindustrie zählt zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen Österreichs. Positive Impulse gehen u.a. von großen Infrastrukturprojekten im öffentlichen Bereich wie dem Ausbau des Schie-

nen- und Straßennetzes aus. Auch in Revitalisierungsvorhaben und der thermischen Sanierung von Altbauten liegt ein starkes Potenzial für die Bauwirtschaft. In sämtlichen Sparten des Berufsfeldes wird dabei zunehmend mehr Wert auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gelegt – so auch in der Holzindustrie, die ebenfalls zu den wichtigsten Branchen Österreichs zählt. Der Einsatz von Holz als Baustoff wird immer beliebter, energie- und ressourcenschonendes Bauen liegen im Trend – eine Tendenz, die in der sich stets weiterentwickelnden Gebäudetechnologie zum Tragen kommt.

FH-AbsolventInnen haben gute Chancen, in folgenden Bereichen eine Beschäftigung in führender Position zu finden: Architektur- und Planungswesen, Hoch- und Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Baustoffproduktion, Baustoffhandel, Ingenieur- und Konstruktionswesen, Holzbearbeitungs- und Holzverarbeitungsbranche (z.B. Sägeindustrie, Möbelindustrie, Holzwerkstoffbereich), Betrieb von Gebäuden, Invest- und Immobiliengesellschaften etc. Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben v.a. GeneralistInnen, die alle Projektphasen (von der Planung bis zur Bauausführung) betreuen können. Wer bereits praktische branchenspezifische Erfahrungen im In- und Ausland vorweisen kann, verbessert seine Chancen am Arbeitsmarkt zusätzlich.

### **Biotechnologie**

Die Biotechnologie gilt als internationaler Wachstumsmarkt mit hohem Innovationspotenzial und bietet als Querschnittsdisziplin ein breites Tätigkeitsspektrum. Die Schwerpunkte der Biotechnologie in Österreich liegen auf der so genannten »Roten« und »Weißen« Biotechnologien. Im Sektor der medizinisch-pharmazeutischen Biotechnologie ist Österreich im Bereich der Entwicklung neuer Medikamente und Therapien sehr gut positioniert. Ein Großteil des Gesamtumsatzes der Biotech-Branche wird im Bereich der Roten Biotechnologie erwirtschaftet. Auch die Weiße Biotechnologie – die industrielle Anwendung und biotechnologische Herstellungsverfahren für verschiedenste Produkte – ist ein wachsender Sektor.

### **Elektronik & Produktionstechnik**

Nach wie vor zählt die Elektronik- und Produktionstechnik-Branche in Österreich zu den größten Industriezweigen des Landes. Vor allem den Bereichen Mechatronik, Informations- und Energietechnik, Mikroelektronik, Mikro- und Nanotechnik sowie den Querschnittsgebieten Automatisierungs- und Medizintechnik wird ein Innovationspotenzial für die kommenden Jahre prognostiziert. Auch im Maschinen- und Anlagenbau wird ein Bedarf an höherqualifizierten Beschäftigten v.a. hinsichtlich technisch-ökologischer Innovationen, d.h. klimafreundlicher Anwendungen, erwartet.

### **Energie und Umwelt**

Tendenziell wird sich die Arbeitsmarktsituation im Bereich Energie & Umwelt positiv entwickeln. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft rechnet in seinem so genannten »Masterplan Green Jobs« mit einem Potenzial von bis zu 100.000 neuen Arbeitsplätzen im Umweltbereich bis zum Jahr 2020 in Österreich. Wachstumsimpulse gehen v.a. von



den Bereichen »Umwelttechnik«, »Erneuerbare Energien« und »Thermische Gebäudesanierung« aus. Kompetente Beratungs- und Consulting-Dienstleistungen werden am Arbeitsmarkt auf stabilem Niveau nachgefragt, AbsolventInnen aus dem Bereich des Umweltmanagements können von dem Trend profitieren, dass Unternehmen zunehmend Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen auf die Agenda setzen.

## **Gesundheit**

Das kontinuierliche Wachstum des Gesundheitswesens ist bedingt durch unterschiedliche Faktoren, wie z.B. die demografische Entwicklung, die Veränderung der Altersstruktur, den steigenden Betreuungs- und Pflegebedarf, medizinisch-technische Fortschritte, ein wachsendes Gesundheits- und Qualitätsbewusstsein und die steigenden PatientInnenansprüche. AbsolventInnen eines Studiums im Bereich Gesundheit profitieren von dem Wachstum und können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Andererseits stellen steigende Gesundheitsausgaben und Kosteneinsparungsdruck Herausforderungen im Gesundheitswesen dar. Öffentliche Gesundheitseinrichtungen sind die wichtigsten Arbeitgeber für zukünftige AbsolventInnen, aber auch der private Gesundheitssektor sowie die Schnittstellenbereiche Gesundheit, Schönheitspflege, Wellness und Sport gewinnen an Bedeutung. Die Arbeitsmarktsituation im öffentlichen Bereich ist abhängig von der Verteilung und Struktur der öffentlichen Mittel. Potenzielle Arbeitgeber sind im Allgemeinen Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen, so z.B. Krankenhäuser, Sanatorien, Ambulatorien, Kur- und Heilanstalten, Arztpraxen, Rehabilitationszentren, Privatlaboratorien, Universitätskliniken und -institute, Lehr-, Forschungs- und Entwicklungsinstitutionen, Pflegeeinrichtungen und -anbieter, Senioren- und Pflegeheime oder sozialpädagogische Einrichtungen.

## **Informatik und Telekommunikation**

IT-Security, Applikationen für mobile Endgeräte, Cloud Computing – dies sind nur einige Themen, die die IT- und Telekommunikationsbranche in der Zukunft beschäftigen werden. Als zentrale Entwicklung gelten nach wie vor mobile Anwendungen, der Trend zu »Apps« und mobilen Geräten schreitet unaufhaltsam voran. Auch ein Grund, warum IT-Security zu einer neuen, noch verstärkten, Herausforderung wird. Der Gesundheitsbereich und die Energiebranche lassen einen neuen Markt mit zusätzlichen IT-Investitionen erwarten, ebenso wie die öffentliche Verwaltung (Stichwort: E-Government), die Finanzbranche oder der Dienstleistungssektor. War gerade die IT-Branche in den letzten Jahren durch zahlreiche QuereinsteigerInnen gekennzeichnet, so wird einer qualifizierten akademischen Ausbildung durch die immer komplexeren Anforderungen im IT-Bereich nun ein zunehmend bedeutsamerer Wert beigemessen. Als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg gilt generalistisches Fachwissen. Doppel- und Mehrfachqualifikationen werden am Arbeitsmarkt gerne gesehen. Zukunftstrends wie IT-Sicherheit, multimediale Kommunikation oder der Ausbau der Infrastruktur für die mobile Nutzung lassen die Kompetenzanforderungen weiter steigen.

## **Landesverteidigung und Sicherheit**

In Österreich werden derzeit zwei Bachelor-Studiengänge und ein Master-Studiengang im Bereich »Landesverteidigung & Sicherheit« angeboten. Arbeitgeber von AbsolventInnen dieser

FH-Studiengänge sind vorwiegend das Österreichische Bundesheer, das seit 1998 auch Frauen offensteht, und die Österreichische Bundespolizei. Die Ausübung einer führenden Tätigkeit ist jedoch auch in Non-Profit-Organisationen (NPOs) und Non-Governmental Organisationen (NGOs) sowie in privaten Sicherheitsdiensten möglich. Die individuellen Karriereperspektiven sind von den Neigungen und Interessen der AbsolventInnen abhängig. Die Arbeitsmarktchancen im Berufsfeld »Landesverteidigung & Sicherheit« können generell als sehr gut bezeichnet werden.

### **Tourismus und Freizeit**

Nach wie vor zählt die Tourismus- und Freizeitwirtschaft zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren Österreichs. Das Internet und der Boom der Billigfluglinien haben die Tourismusbranche weltweit verändert. Mittlerweile gehört das Internet zu den wichtigsten Informations- und Buchungsmedien für die Urlaubsplanung. Die Gäste sind flexibler, aber auch qualitätsbewusster und kritischer geworden. Laufend werden neue Destinationen und Märkte erschlossen, spezialisierte Angebotspakete liegen im Trend. Angesichts des zunehmenden Konkurrenz- und Kostendrucks steigen die Anforderungen an die Tourismusunternehmen. Kreativität, Flexibilität, Marketingkenntnisse und fundierte Branchenkenntnisse sind gefragter denn je.

Der österreichische Tourismus ist vorwiegend auf den deutschsprachigen Markt ausgerichtet, wobei zusätzlich ein starker Zuwachs an Gästen aus den osteuropäischen und asiatischen Ländern zu beobachten ist. Der Bedarf an hochqualifiziertem, akademisch gebildetem Personal in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft steigt tendenziell. Die Karrierechancen sind individuell von Fachkenntnissen und persönlichen Interessen abhängig. Jene FH-AbsolventInnen, die bereits Berufspraxis vorweisen können und eine hohe Mobilitätsbereitschaft zeigen, haben besonders gute Chancen am Arbeitsmarkt.

### **Medien und Kommunikation**

Viele Berufe im Bereich Medien & Kommunikation besitzen besonders für junge Menschen eine sehr große Anziehungskraft. Um sich in dem Berufsfeld zu etablieren, bedarf es einer Kombination aus fundierter Ausbildung, Praxiserfahrung sowie Durchhaltevermögen, Entschlossenheit und persönlichem Engagement. Die Tätigkeitsbereiche variieren je nach beruflicher Ausrichtung und Schwerpunktsetzung im Rahmen der Ausbildung: Gestalterisch-künstlerische, journalistische, technische oder organisatorische Tätigkeiten bewegen sich im Spannungsfeld von Kreativität, Technik und Wirtschaft. Eine fundierte Ausbildung vermittelt einerseits interdisziplinäre Querschnittskompetenzen, andererseits forciert sie eine Spezialisierung in einem Bereich. Praktika ermöglichen den Einstieg ins Berufsfeld, erste Berufserfahrungen und Branchenkontakte zu Unternehmen und KollegInnen.

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen – je nach Ausbildungsschwerpunkt – zum Beispiel bei Zeitungen und Verlagen, Radio und Fernsehen, Film-, Video- und Audioproduktionen, Multimedia-Agenturen, Softwareunternehmen, Werbe-, Design- oder Grafikagenturen, kulturellen Institutionen, aber auch in Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbranchen. Das Berufsfeld ist durch einen hohen Anteil an freiberuflichen Arbeitsverhältnissen und Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Professionell ausgebildete Medienschaffende mit wirtschaftlichem Know-

how, Erfahrung in der Nutzung von neuen Medien, facheinschlägiger Praxis und Branchenkontakten haben Vorteile am Arbeitsmarkt.

### Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge«. Download unter:

- [www.ams.at/jcs](http://www.ams.at/jcs)
- [www.ams.at/broschueren](http://www.ams.at/broschueren)
- [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon) (Berufe Uni, FH, PH)

## 11.12 Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)

ZiviltechnikerInnen werden in ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen eingeteilt. Während für einige Berufe eine selbständige Berufsausübung ohne Ziviltechnikerberechtigung nicht möglich ist (z.B. für ArchitektInnen), ist eine solche in anderen technischen Bereichen (z.B. EDV, IT) als freiwillige Ergänzung zur Befugnis (z.B. in Richtung Sachverständigentätigkeit) zu sehen. Diese Ergänzungsqualifikation kann sich, so vor allem in Nischenbereichen, jedoch günstig auf die – allerdings zumeist selbständige – Beschäftigung der AbsolventIn auswirken.

ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen sind auf Ihrem jeweiligen Fachgebiet zur Erbringung von planenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt; das Aufgabengebiet von ZiviltechnikerInnen umfasst insbesondere die Vornahme von Messungen, die Erstellung von Gutachten, die berufsmäßige Vertretung von Klienten vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen.

ZiviltechnikerInnen sollten neben technischer bzw. naturwissenschaftlicher Begabung, logisch-analytischem Denkvermögen vor allem über ein hohes Maß an Selbständigkeit, unternehmerischer Orientierung und Organisationsvermögen, Verantwortungsbewusstsein sowie an Sprachfertigkeit (Beratung, Begutachtung, Erstellung von Expertisen) verfügen. In vielen Fällen stellt der Beruf auch hohe Anforderungen in Hinsicht auf juristische und verwaltungsmäßige Aufgabenstellungen bzw. zu bearbeitende Probleme.

ZiviltechnikerInnen sind mit »Öffentlichem Glauben« versehene Personen gemäß §292 Zivilprozessordnung (»Öffentliche Urkundsperson«) mit einem bestimmten Befugnisumfang:

- PlanerIn,
- BeraterIn,
- PrüferIn/ GutachterIn,
- Aufsichts- und Überwachungsorgan,
- MediatorIn,
- Kommerzielle und organisatorische Abwicklung von Projekten,
- TreuhänderIn.

Sie dürfen AuftraggeberInnen berufsmäßig vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts, wie z.B. Bau-, Vermessungs-, Gewerbe- oder Wasserrechtsbehörde vertreten. Die Fachgebiete umfassen derzeit mehr als 100 Befugnisse. Im Rahmen dieser Broschüre sind u.a. folgende Fachgebiete relevant:

- Architektur und Projektmanagement
- Agrarökonomie
- Automatisierte Anlagen- und Prozesstechnik
- Automatisierungstechnik
- Angewandte Geowissenschaften
- Bauingenieurwesen – Projektmanagement
- Bauplanung und Baumanagement
- Bergwesen
- Elektronik/ Wirtschaft
- Erdölwesen
- Erdwissenschaften
- Erdwissenschaften (Geologie)
- Erdwissenschaften (Mineralogie)
- Forst- und Holzwirtschaft
- Gas- und Feuerungstechnik
- Gebäudetechnik
- Geographie
- Geologie
- Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling
- Informatik
- Angewandte Informatik
- Innenarchitektur
- Kulturtechnik und Wasserwirtschaft
- Kunststofftechnik
- Landschaftsökologie und Landschaftspflege
- Landschaftsplanung und Landschaftspflege
- Landwirtschaft
- Lebensmittel- und Biotechnologie
- Lebensmittel- und Gärungstechnologie
- Maschinenbau
- Maschinenbau – Schiffstechnik
- Mechatronik
- Ökologie
- Raumplanung und Raumordnung
- Telematik
- Vermessungswesen
- Wirtschaftsingenieurwesen für Informatik
- Wirtschaftsingenieurwesen im Maschinenbau
- Wirtschaftstelematik

Die aktuelle Liste der Fachgebiete für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen ist einsehbar unter: [www.ziviltechniker.at](http://www.ziviltechniker.at).

Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Mit Stand 2018 gibt es rund 9.000 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon mehr als 70% aktiv ausübend. Knapp die Hälfte aller ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die anderen sind IngenieurkonsulentInnen verschiedener Richtungen. Der Frauenanteil ist gering. Die meisten IngenieurkonsulentInnen gibt es in den Bereichen »Bauingenieurwesen/Bauwesen«, »Maschinenbau« und »Vermessungswesen«.

### **Zulassungsvoraussetzungen für die Ziviltechnikerprüfung/Berufszugang**

Zugangsvoraussetzungen im Überblick:

1. Studium (Abschluss einschlägiger natur- und/oder ingenieurwissenschaftlicher Studien an (technischen) Universitäten bzw. der Universität für Bodenkultur bzw. der Montanuniversität Leoben bzw. Abschluss einschlägiger technischer FH-Studiengänge)
2. Praxis (u.a. mindestens dreijähriger Praxisnachweis)
3. Ziviltechnikerprüfung
4. Nichtvorliegen von Ausschlussgründen

Die Website der Bundeskammer der ZiviltechnikerInnen informiert u.a. ausführlich über den Berufszugang: [www.arching.at/ziviltechnikerinnen/berufszugang.html](http://www.arching.at/ziviltechnikerinnen/berufszugang.html).



# Anhang





## BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich

An 72 Standorten in ganz Österreich (Stand: 2018) bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung. Ein zentrales Adressverzeichnis inkl. Öffnungszeiten für ganz Österreich findet sich unter [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz).

### Burgenland

|                    |   |  |                       |
|--------------------|---|--|-----------------------|
| BIZ Eisenstadt     | Ödenburger Straße 4, 7000 Eisenstadt        | E-Mail: <a href="mailto:biz.eisenstadt@ams.at">biz.eisenstadt@ams.at</a>         | Tel.: 050 904 101 650 |
| BIZ Neusiedl / See | Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl / See       | E-Mail: <a href="mailto:biz.neusiedl@ams.at">biz.neusiedl@ams.at</a>             | Tel.: 050 904 103 650 |
| BIZ Oberpullendorf | Spitalstraße 26, 7350 Oberpullendorf        | E-Mail: <a href="mailto:biz.oberpullendorf@ams.at">biz.oberpullendorf@ams.at</a> | Tel.: 050 904 104 650 |
| BIZ Oberwart       | Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart | E-Mail: <a href="mailto:biz.oberwart@ams.at">biz.oberwart@ams.at</a>             | Tel.: 050 904 105 650 |
| BIZ Stegersbach    | Vorstadt 3, 7551 Stegersbach                | E-Mail: <a href="mailto:biz.stegersbach@ams.at">biz.stegersbach@ams.at</a>       | Tel.: 050 904 106 650 |

### Kärnten

|                     |  |  |                   |
|---------------------|--|--|-------------------|
| BIZ Klagenfurt      | Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt      | E-Mail: <a href="mailto:biz.klagenfurt@ams.at">biz.klagenfurt@ams.at</a>     | Tel.: 0463 3832   |
| BIZ Völkermarkt     | Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt            | E-Mail: <a href="mailto:biz.voelkermarkt@ams.at">biz.voelkermarkt@ams.at</a> | Tel.: 04232 2424  |
| BIZ St. Veit / Glan | Gerichtsstraße 18, 9300 St. Veit / Glan    | E-Mail: <a href="mailto:biz.sanktveit@ams.at">biz.sanktveit@ams.at</a>       | Tel.: 04212 4343  |
| BIZ Wolfsberg       | Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg     | E-Mail: <a href="mailto:biz.wolfsberg@ams.at">biz.wolfsberg@ams.at</a>       | Tel.: 04352 52281 |
| BIZ Villach         | Trattengasse 30, 9500 Villach              | E-Mail: <a href="mailto:biz.villach@ams.at">biz.villach@ams.at</a>           | Tel.: 04242 3010  |
| BIZ Feldkirchen     | 10.-Oktober-Straße 30, 9560 Feldkirchen    | E-Mail: <a href="mailto:biz.feldkirchen@ams.at">biz.feldkirchen@ams.at</a>   | Tel.: 04276 2162  |
| BIZ Hermagor        | Egger Straße 19, 9620 Hermagor             | E-Mail: <a href="mailto:biz.hermagor@ams.at">biz.hermagor@ams.at</a>         | Tel.: 04282 2061  |
| BIZ Spittal / Drau  | Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal / Drau | E-Mail: <a href="mailto:biz.spittal@ams.at">biz.spittal@ams.at</a>           | Tel.: 04762 5656  |

### Niederösterreich

|                       |   |  |                       |
|-----------------------|---|--|-----------------------|
| BIZ Hollabrunn        | Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn      | E-Mail: <a href="mailto:biz.hollabrunn@ams.at">biz.hollabrunn@ams.at</a>         | Tel.: 02952 2207      |
| BIZ Gänserndorf       | Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf         | E-Mail: <a href="mailto:biz.gaenserndorf@ams.at">biz.gaenserndorf@ams.at</a>     | Tel.: 02282 3535      |
| BIZ Mödling           | Bachgasse 18, 2340 Mödling                | E-Mail: <a href="mailto:biz.moedling@ams.at">biz.moedling@ams.at</a>             | Tel.: 02236 805       |
| BIZ Baden             | Josefsplatz 7, 2500 Baden                 | E-Mail: <a href="mailto:biz.baden@ams.at">biz.baden@ams.at</a>                   | Tel.: 02252 201       |
| BIZ Neunkirchen       | Stockhamnergasse 31, 2620 Neunkirchen     | E-Mail: <a href="mailto:biz.neunkirchen@ams.at">biz.neunkirchen@ams.at</a>       | Tel.: 02635 62841     |
| BIZ Wiener Neustadt   | Neunkirchner Straße 36, 2700 Wr. Neustadt | E-Mail: <a href="mailto:biz.wienerneustadt@ams.at">biz.wienerneustadt@ams.at</a> | Tel.: 02622 21670     |
| BIZ St. Pölten        | Daniel Gran-Straße 10, 3100 St. Pölten    | E-Mail: <a href="mailto:biz.sanktpoelten@ams.at">biz.sanktpoelten@ams.at</a>     | Tel.: 02742 309       |
| BIZ Amstetten         | Mozartstraße 9, 3300 Amstetten            | E-Mail: <a href="mailto:biz.amstetten@ams.at">biz.amstetten@ams.at</a>           | Tel.: 07472 61120     |
| BIZ Melk              | Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk          | E-Mail: <a href="mailto:biz.melk@ams.at">biz.melk@ams.at</a>                     | Tel.: 02752 50072     |
| BIZ Tulln             | Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln             | E-Mail: <a href="mailto:biz.tulln@ams.at">biz.tulln@ams.at</a>                   | Tel.: 02272 62236 202 |
| BIZ Krems             | Südtiroler Platz 2, 3500 Krems            | E-Mail: <a href="mailto:biz.krems@ams.at">biz.krems@ams.at</a>                   | Tel.: 02732 82546     |
| BIZ Waidhofen / Thaya | Thayastraße 3, 3830 Waidhofen / Thaya     | E-Mail: <a href="mailto:biz.waidhofenthaya@ams.at">biz.waidhofenthaya@ams.at</a> | Tel.: 02842 52561     |

### Oberösterreich

|                     |  |                                 |                     |
|---------------------|--|---------------------------------|---------------------|
| BIZ Linz            | Bulgariplatz 17–19, 4021 Linz                  | E-Mail: ams.linz@ams.at         | Tel.: 0732 6903 0   |
| BIZ Traun           | Madschenterweg 11, 4050 Traun                  | E-Mail: biz.traun@ams.at        | Tel.: 07229 64264 0 |
| BIZ Eferding        | Kirchenplatz 4, 4070 Eferding                  | E-Mail: biz.eferding@ams.at     | Tel.: 07272 2202 0  |
| BIZ Rohrbach        | Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach-Berg         | E-Mail: biz.rohrbach@ams.at     | Tel.: 07289 6212 0  |
| BIZ Freistadt       | Am Pregarten 1, 4240 Freistadt                 | E-Mail: biz.freistadt@ams.at    | Tel.: 07942 74331 0 |
| BIZ Perg            | Gartenstraße 4, 4320 Perg                      | E-Mail: biz.perg@ams.at         | Tel.: 07262 57561 0 |
| BIZ Steyr           | Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr            | E-Mail: biz.steyr@ams.at        | Tel.: 07252 53391 0 |
| BIZ Kirchdorf       | Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf               | E-Mail: biz.kirchdorf@ams.at    | Tel.: 07582 63251 0 |
| BIZ Wels            | Salzburger Straße 28a, 4600 Wels               | E-Mail: biz.wels@ams.at         | Tel.: 07242 619 0   |
| BIZ Grieskirchen    | Manglbürg 23, 4710 Grieskirchen                | E-Mail: biz.grieskirchen@ams.at | Tel.: 07248 62271 0 |
| BIZ Schärding       | Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding         | E-Mail: biz.schaerding@ams.at   | Tel.: 07712 3131 0  |
| BIZ Gmunden         | Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden          | E-Mail: biz.gmunden@ams.at      | Tel.: 07612 64591 0 |
| BIZ Vöcklabruck     | Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck           | E-Mail: ams.voecklabruck@ams.at | Tel.: 07672 733 0   |
| BIZ Ried / Innkreis | Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried / Innkreis | E-Mail: sfu.ried@ams.at         | Tel.: 07752 84456 0 |

### Salzburg

|                   |   |                                  |                        |
|-------------------|---|----------------------------------|------------------------|
| BIZ Salzburg      | Paris Lodron Straße 21, 5020 Salzburg     | E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at | Tel.: 0662 8883 4580   |
| BIZ Braunau       | Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau           | E-Mail: biz.braunau@ams.at       | Tel.: 07722 63345 0    |
| BIZ Hallein       | Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein          | E-Mail: biz.hallein@ams.at       | Tel.: 06245 80451 3230 |
| BIZ Bischofshofen | Kinostraße 7, 5500 Bischofshofen          | E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at | Tel.: 06462 2848 1140  |
| BIZ Tamsweg       | Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg            | E-Mail: biz.tamsweg@ams.at       | Tel.: 06474 8484 5131  |
| BIZ Zell / See    | Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See | E-Mail: biz.zellamsee@ams.at     | Tel.: 06542 73187 6337 |

### Steiermark

|                      |  |                                     |                         |
|----------------------|--|-------------------------------------|-------------------------|
| BIZ Graz Ost         | Neutorgasse 46, 8010 Graz                | E-Mail: biz.graz@ams.at             | Tel.: 0316 70 82        |
| BIZ Hartberg         | Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg           | E-Mail: biz.hartberg@ams.at         | Tel.: 03332 62602 803   |
| BIZ Knittelfeld      | Hans-Resel-Gasse 17, 8270 Knittelfeld    | E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at      | Tel.: 03512 82 5 91 103 |
| BIZ Feldbach         | Schillerstraße 7, 8330 Feldbach          | E-Mail: biz.feldbach@ams.at         | Tel.: 03152 4388 803    |
| BIZ Leibnitz         | Dechant Thaller Straße 32, 8430 Leibnitz | E-Mail: ams.leibnitz@ams.at         | Tel.: 03452 82 0 25     |
| BIZ Deutschlandsberg | Rathausgasse 4, 8530 Deutschlandsberg    | E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at | Tel.: 03462 2947 803    |
| BIZ Mürzzuschlag     | Grazer Straße 5, 8680 Mürzzuschlag       | E-Mail: biz.muerzzuschlag@ams.at    | Tel.: 03852 21 80 803   |
| BIZ Leoben           | Vordernbergerstraße 10, 8700 Leoben      | E-Mail: biz.leoben@ams.at           | Tel.: 03842 43545803    |
| BIZ Liezen           | Hauptstraße 36, 8940 Liezen              | E-Mail: biz.liezen@ams.at           | Tel.: 03612 22 6 81     |

### Tirol

|               |                                      |                                  |                   |
|---------------|--------------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| BIZ Innsbruck | Schöpfstraße 5, 6010 Innsbruck       | E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at | Tel.: 0512 5903   |
| BIZ Schwaz    | Postgasse 1/1, 6130 Schwaz           | E-Mail: ams.schwaz@ams.at        | Tel.: 05242 62409 |
| BIZ Kufstein  | Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein | E-Mail: ams.kufstein@ams.at      | Tel.: 05372 64891 |
| BIZ Kitzbühel | Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel      | E-Mail: ams.kitzbuehel@ams.at    | Tel.: 05356 62422 |
| BIZ Imst      | Rathausstraße 14, 6460 Imst          | E-Mail: ams.imst@ams.at          | Tel.: 05412 61900 |
| BIZ Landeck   | Imnstraße 12, 6500 Landeck           | E-Mail: ams.landeck@ams.at       | Tel.: 05442 62616 |
| BIZ Reutte    | Claudiastraße 7, 6600 Reutte         | E-Mail: ams.reutte@ams.at        | Tel.: 05672 62404 |
| BIZ Lienz     | Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz        | E-Mail: ams.lienz@ams.at         | Tel.: 04852 64555 |

---

**Vorarlberg**


---

|               |                                  |                              |                    |
|---------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------|
| BIZ Bludenz   | Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz    | E-Mail: ams.bludenz@ams.at   | Tel.: 05552 62371  |
| BIZ Feldkirch | Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch | E-Mail: ams.feldkirch@ams.at | Tel.: 05522 3473 0 |
| BIZ Bregenz   | Rheinstraße 33, 6901 Bregenz     | E-Mail: biz.bregenz@ams.at   | Tel.: 05574 691 0  |

---

**Wien**


---

|                             |                                    |  |                   |
|-----------------------------|------------------------------------|--|-------------------|
| BIZ Wien Esteplatz          | Esteplatz 2, 1030 Wien             | E-Mail: biz.esteplatz@ams.at           | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Jugendliche             | Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien  | E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Wien Laxenburger Straße | Laxenburger Straße 18, 1100 Wien   | E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at  | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Wien Hietzinger Kai     | Hietzinger Kai 139, 1130 Wien      | E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at       | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Wien Huttengasse        | Huttengasse 25, 1160 Wien          | E-Mail: biz.huttengasse@ams.at         | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Wien Schloßhofer Straße | Schloßhoferstraße 16–18, 1210 Wien | E-Mail: biz.schlosshoferstrasse@ams.at | Tel.: 050 904 940 |
| BIZ Wien Wagramer Straße    | Wagramer Straße 224c, 1220 Wien    | E-Mail: biz.wagramerstrasse@ams.at     | Tel.: 050 904 940 |

---

**[www.ams.at/karrierekompass](http://www.ams.at/karrierekompass)**

**[www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)**

## **... sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen**

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufs-  
informationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

**EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!**

## **Beispiele der Online-Infos des AMS**

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«

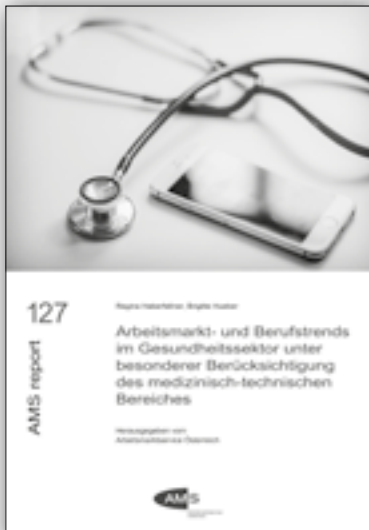


AMS report 131/132

*Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar*

**Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt**  
**Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS**

ISBN 978-3-85495-643-6



AMS report 127

*Regina Haberbollner, Brigitte Hueber*

**Arbeitsmarkt- und Berufstrends im Gesundheitssektor unter besonderer Berücksichtigung des medizinisch-technischen Bereiches**

ISBN 978-3-85495-603-7

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 120/121

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts**

ISBN 978-3-85495-596-0



AMS report 112

*Regina Haberfellner*

## **Zur Digitalisierung der Arbeitswelt Globale Trends – europäische und österreichische Entwicklungen**

ISBN 978-3-85495-588-X

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 106

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **Zur Akademisierung der Berufswelt Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie**

ISBN 978-3-85495-582-0



AMS report 97

*Brigitte Mosberger, Sandra Schneeweiß,  
René Sturm*

## **Trends in der Bildungs- und Berufs- beratung für den Hochschulbereich Rückblick und Vorausschau anhand internationaler Good-Practice-Beispiele aus dem europäischen Hochschulraum**

ISBN 978-3-85495-464-6

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 96

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **Green Economy?**

**Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte**

ISBN 978-3-85495-463-8



AMS report 85/86

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen**

ISBN 978-3-85495-452-2

























# Qualifikations-Barometer

die AMS-Webseite zu Arbeitsmarkttrends

Sie wollen wissen, was am Arbeitsmarkt gefragt ist?

Das AMS-Qualifikationsbarometer informiert Sie über Qualifikationstrends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

The image displays two screenshots of the AMS Qualifikations-Barometer website. The left screenshot shows the navigation menu with categories like 'Berufsbereiche' and 'Bundesländer'. The right screenshot shows the main content area with sections for 'Vertiefende Informationen', 'Feedback an die Redaktion', and 'Ein Service des AMS-Österreich', along with a list of 'Berufsbereiche' and 'Bundesländer'.

BERUFS-INFO ONLINE

[www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)



## Broschüren zu **Jobchancen Studium**

### ■ **Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule**

- Bodenkultur\*
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst\*
- Lehramt an österreichischen Schulen\*
- Medizin\*
- Montanistik\*
- Naturwissenschaften\*
- Rechtswissenschaften\*
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen\*
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin\*
- Fachhochschul-Studiengänge

\*nur als PDF verfügbar