

Arbeitsmarktservice Österreich

Jobchancen Studium

www.ams.at/jcs

**Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen
rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen –
Trends und Entwicklungen**

Haftungsausschluss

Das Arbeitmarktservice Österreich/Abteilung für Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie alle Mitwirkenden an der Publikation haben deren Inhalte sorgfältig recherchiert und -erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Genannten übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte, insbesondere übernehmen sie keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare und mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Es können aus der Broschüre keinerlei Rechtsansprüche abgeleitet werden. Das Arbeitmarktservice Österreich übernimmt keine Haftung für Webseiten, die durch Verlinkung aufgerufen werden. Links der Bundesministerien: vorbehalten Änderungen seitens der Bundesministerien. Druck- und Satzfehler vorbehalten. Korrekturhinweise senden Sie bitte an die Redaktion.

Medieninhaber

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

Stand

Ausgabe 2025

Inhaltliche Konzeption, Redaktion

Arbeitmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams.at
www.ams.at/jcs

Grafik

Lanz, 1030 Wien



Inhalt

Vorwort	7
1 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen wirtschafts- und rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Rechtsanwaltschaft« – Trends und Entwicklungen	8
1.1 Einleitung	8
1.3 Grundlegende Aufgaben als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	9
1.3.1 Beruf mit vielfältigen Aufgaben	10
1.3.2 Spezialisierung auf Strafrecht	11
1.4 Studium und Weg zum Beruf als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	11
1.4.1 Studienangebote der öffentlichen Universitäten	11
1.4.2 Postgraduale Ausbildung nach dem Studium	12
1.4.3 Persönliche Anforderungen	13
1.4.4 Quereinstieg in die Richter- oder Staatsanwaltschaft möglich	13
1.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung	13
1.5.1 Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen	13
1.5.2 Perspektiven	14
1.6 Weiterbildung	14
1.7 Organisation der RichterInnen	15
2 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Notariat« – Trends und Entwicklungen	16
2.1 Einleitung	16
2.2 Strukturwandel: Technologisierung bzw. Digitalisierung	17
2.3 Grundlegende berufliche Aufgaben als NotarIn	18
2.3.1 Tätigkeiten im Rahmen eines Kaufvertrages	18
2.3.2 Treuhandschaft	19
2.3.3 Digitales Notariat	20
2.4 Rechtswissenschaftliche Ausbildung als Grundvoraussetzung	20
2.4.1 Studienmöglichkeiten »Rechtswissenschaften«	21
2.4.2 Persönliche Anforderungen	21
2.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung	21
2.5.1 Postgraduale Ausbildung/Berufseinstieg und Praxiszeit	22
2.5.2 Selbständige Tätigkeit im Notariat	23
2.5.3 Leistungsangebote von Notariaten sind oft unbekannt	23

2.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	23
3	Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Richter bzw. Richterin« – Trends und Entwicklungen	25
3.1	Einleitung	25
3.2	Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung	26
3.3	Grundlegende Aufgaben als Richter bzw. Richterin	26
3.3.1	Die Arbeit im Gerichtssaal	27
3.3.2	Die Fallbearbeitung	27
3.3.3	Spezialisierungen möglich	28
3.4	Studium und Weg zum Amt als RichterIn	28
3.4.1	Voraussetzung für das Studium	28
3.4.2	Studienangebote der öffentlichen Universitäten	29
3.4.3	Postgraduale Ausbildung nach dem Studium	29
3.4.4	Persönliche Anforderungen	30
3.4.5	Quereinstieg möglich	31
3.5	Perspektiven in Beruf und Beschäftigung	31
3.5.1	Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen	31
3.6	Weiterbildung	32
3.7	Organisation der RichterInnen	33
4	Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin« – Trends und Entwicklungen	34
4.1	Einleitung	34
4.2	Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung	35
4.3	Grundlegende Aufgaben in der Staatsanwaltschaft	35
4.3.1	Die Arbeit in der Staatsanwaltschaft	36
4.3.2	Die Arbeit im Justizministerium	37
4.4	Studium und Weg zum Amt als Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin	37
4.4.1	Voraussetzung für das Studium	38
4.4.2	Studienangebote der öffentlichen Universitäten	38
4.4.3	Postgraduale Ausbildung nach dem Studium	39
4.4.4	Persönliche Anforderungen	40
4.4.5	Quereinstieg möglich	40
4.5	Perspektiven in Beruf und Beschäftigung	41
4.5.1	Berufseinstieg	41
4.5.2	Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen	41
4.6	Weiterbildung	42
4.7	Organisation der Staatsanwaltschaften	42

5 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen wirtschafts- und rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Wirtschaftstreuhandwesen« – Trends und Entwicklungen	43
5.1 Einleitung	43
5.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung	44
5.3 Grundlegende berufliche Aufgaben im Wirtschaftstreuhandwesen	44
5.3.1 Steuerberatung	45
5.3.2 Wirtschaftsprüfung	45
5.4 Studium und Weg in einen Wirtschaftstreuhandberuf	45
5.4.1 Studium	45
5.4.2 Postgraduale Ausbildung	46
5.4.3 Zusammenfassend ein Überblick über den Berufszugang	46
5.4.4 Allgemeine und persönliche Voraussetzungen	47
5.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung	47
5.5.1 Berufseinstieg	47
5.5.2 Perspektiven	48
5.6 Weiterbildung	48
5.7 Organisation der WirtschaftstreuhandInnen	49
Anhang A Wichtige Info-Quellen im Internet	50
Anhang B Allgemeine Infos zu Beruf und Beschäftigung von HochschulabsolventInnen	52
1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	52
2 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	54
2.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich	54
2.2 Längerfristige globale Trends in der Arbeits- und Berufswelt	59
2.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?	64
2.4 Empfehlungen für einen verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt	70
3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?	72
4 Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	76
5 Selbständigkeit und Unternehmensgründung	86
5.1 Selbständigkeit von AkademikerInnen	86
5.2 Selbständigkeit – eine attraktive Option?	92

5.3	Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)	93
5.4	Unternehmensgründungsprogramme	95
6	Green Jobs: Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen – Trends und Entwicklungen	98
6.1	Einleitung	98
6.2	Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung	99
6.3	Green Transition	99
6.4	Green Jobs, Green Skills und klimarelevante Berufe	101
6.5	Umfassendes Studienangebot an österreichischen Hochschulen	102
6.6	Literatur	103
6.7	Tipps und Hinweise	104
Anhang C	Über Einsatz und Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in der Rechtsbranche	105

Vorwort

Die vorliegende Broschüre soll anhand ausgewählter Studienrichtungen Informationen über die beruflichen Möglichkeiten (mit Fokus auf die juristischen Kernberufe) für die AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen vermitteln und eine Hilfestellung für die – im Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern. Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfangs 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.

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 www.ams.at/jcs www.ams.at/biz

1 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen wirtschafts- und rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Rechtsanwaltschaft« – Trends und Entwicklungen

1.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen¹ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«² als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons³ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen von Hochschulausbildungen am Beispiel Rechtswissenschaften (Rechtsanwalt / Rechtsanwältin).

1 So konstatiert auch die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt. Vgl. Horvath, Thomas et al. (2024): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

2 Hier werden u. a. regelmäßig in Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

3 Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI / FH / PH).

1.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein langanhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, die sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.⁴) sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills« oder »Green Transition« geprägt wird.⁵ Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungs- und Berufsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und »Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.⁶ Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu rund vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2030 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.⁷

1.3 Grundlegende Aufgaben als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin

RechtsanwältInnen beraten Privatpersonen und juristische Personen. Bei einer juristischen Person kann es sich auch um ein Unternehmen, einen Verein oder eine Gesellschaft handeln. Mit einem Vertretungsauftrag (Mandat) vertreten ein Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin seine / ihre Mandantschaft vor einer Behörde oder vor Gericht.

4 Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet / Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u. a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

5 Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, Julia / Egger, Andrea (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich (= AMS report 173). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.

6 Binder, David et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.

7 Horvath, Thomas et al. (2025): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

RechtsanwältInnen beraten entweder einzelne Personen oder Unternehmen, Vereine und Institutionen in verschiedenen Rechtsangelegenheiten. Eine Person, die einen anwaltlichen Beratungsdienst in Anspruch nimmt, wird vorerst als KlientIn bezeichnet.

Fühlt sich diese Person gut beraten, kann sie dem/ der RechtsanwältIn das Mandat erteilen. Ein Mandat ist eine Art Dienstvertrag, der es ermöglicht, diese Person in einer Rechtssache behördlich und gerichtlich zu vertreten. Diese Person wird dann als MandantIn bezeichnet.

RechtsanwältInnen unterstützen ihre MandantInnen bei der Klärung offener Rechtsfragen und vertreten sie vor Gericht und vor Behörden. Sie können sie beispielsweise in einem Zivilprozess, in Verwaltungs- und Verwaltungsstrafverfahren oder vor einer Behörde (Finanzamt, Polizei) vertreten.

1.3.1 Beruf mit vielfältigen Aufgaben

Die Hauptaufgabe der RechtsanwältInnen ist es, die rechtlichen Interessen ihrer Mandantschaft bestmöglich gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten. Falls ein Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin einen Mandanten bzw. eine Mandantin vertreten, müssen er oder sie zuerst herausfinden, was dieser genau möchte. RechtsanwältInnen müssen immer auch die Ansprüche der Gegenpartei kennen. Auf dieser Basis erarbeiten sie eine Strategie, bei der sie festlegen, wie sie die entsprechenden Rechte und Interessen ihrer Mandantschaft am besten verfolgen können.

Dabei ergeben sich viele Fragestellungen: Lohnt es sich, in dieser Sache Klage zu erheben? Wie sieht die beste Verteidigungsstrategie für einen Beschuldigten im Strafprozess aus? Welche Beweise hat die Gegenpartei?

Um sich in die rechtliche Fallkonstellation einarbeiten zu können, müssen RechtsanwältInnen Akten, Berichte und Protokolle usw. lesen. Außerdem informieren sie ihre MandantInnen laufend über die fallspezifische Rechtslage, die Erfolgchancen und die Möglichkeiten der Beweissicherung. Ihre Pflicht ist es auch, das mit dem Fall verbundene Kostenrisiko zu kommunizieren.

Das Recht ist zwar in Gesetzestexten formuliert, aber nicht immer einfach auf die Realität anzuwenden. Das liegt daran, dass die Realität oft sehr komplex ist und die Gesetzestexte vor der Anwendung ausgelegt werden müssen. Daher berücksichtigen RechtsanwältInnen auch Gerichtsentscheidungen sowie juristische Kommentare, Lehrbücher, wissenschaftliche Aufsätze und Doktorarbeiten von anderen JuristInnen.

Wenn es um die Auslegung und Anwendung eines abstrakten Gesetzes auf einen konkreten Fall geht, so kommt es oft vor, dass RechtsanwältInnen in eine Kontroverse eintreten, also streiten müssen. Sie müssen es dann beherrschen, entsprechende Argumente aufzubereiten und zu präsentieren. Insgesamt gestaltet sich der Beruf sehr vielseitig und fordernd:

- MandantInnengespräche führen;
- Akten, Berichte, Protokolle und Urteile lesen;
- tägliche Korrespondenz erledigen: Telefonate, E-Mails;
- Akten bearbeiten, Verträge usw. prüfen;
- Schriftstücke verfassen: Klagschriften, Schreiben an die Gegenseite;

- Stellungnahmen und Gutachten einholen;
- Gerichts- und Behördentermine wahrnehmen;
- Prozesshandlung: Rechtsmittel einlegen, Vergleiche schließen.

1.3.2 Spezialisierung auf Strafrecht

Das Strafrecht umfasst die Rechtsnormen, durch welche bestimmte (verbotene) Handlungen oder Verhaltensweisen als »Straftaten« mit einer Strafe sanktioniert werden.

Um einen Fall bearbeiten und lösen zu können, müssen RechtsanwältInnen richtig mit Gesetzen umgehen und rechtswissenschaftliche Methoden sachgerecht anwenden können. Bei der Verteidigung im Gerichtssaal müssen sie auch eine sehr gute Argumentationsfähigkeit und Rhetorik aufweisen.

1.4 Studium und Weg zum Beruf als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin

In Österreich gibt es das klassische Diplomstudium der Rechtswissenschaften mit einem Arbeitsaufwand von zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten. Dieses Studium hat acht Semester. Das Studium bietet eine universaljuristische Bildung in den großen Rechtsgebieten Zivilrecht / Privatrecht und öffentliches Recht (inklusive Strafrecht und Verwaltungsstrafrecht).

Außerdem gibt es Studienangebote im Bereich des Wirtschaftsrechts, welche verstärkt ökonomische Kompetenzen vermitteln. Das Bachelor-Masterstudium dauert zehn Semester und beinhaltet insgesamt 300 ECTS. Wichtig ist, vor der Wahl des Studiums zu erkunden, ob ein angestrebtes wirtschaftsrechtliches Studium gegebenenfalls als Grundausbildung für den Beruf als Richter bzw. Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt in Österreich geeignet ist.

Für die Tätigkeit in einem juristischen Kernberuf (Rechtsanwaltschaft, Richteramt, Staatsanwaltschaft oder Notariat) bedarf es nach dem Studienabschluss einer weiterführenden praktischen Ausbildung.

1.4.1 Studienangebote der öffentlichen Universitäten

- Das klassische Diplomstudium »Rechtswissenschaften« (acht Semester mit 240 ECTS) wird an den öffentlichen Universitäten Wien, Innsbruck, Graz, Salzburg und Linz angeboten. Nach dem Studium wird der akademische Grad Magister bzw. Magistra der Rechtswissenschaften (Kurzform: Mag. jur.) verliehen.
- Das Bachelor- / Masterstudium »Wirtschaftsrecht« (zehn Semester mit 300 ECTS) wird von der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten. Die JKU Linz bietet den Bachelorstudiengang »Wirtschaftsrecht« und den darauf aufbauenden Masterstudiengang »Rechtswissenschaften« an. Nach Abschluss des Masterstudiums wird der akademische Grad Master of Laws (Kurzform: LL.M.) verliehen.

- Auch der Masterstudienabschluss (WU Wien oder JKU Linz) ermöglicht später den unbeschränkten Zugang zu allen juristischen Kernberufen (Rechtsanwaltschaft, RichterInnenamt, Staatsanwaltschaft oder Notariat).⁸

1.4.2 Postgraduale Ausbildung nach dem Studium

Nach dem Studienabschluss muss das Rechtspraktikum (umgangssprachlich »Gerichtsjahr« oder »Gerichtspraxis«)⁹ absolviert werden. Die sieben Monate dauernde Gerichtspraxis, ist auch für andere Berufsgruppen (z.B. Staatsanwaltschaft, Notariat, Richteramt) Ernennungs- oder Eintragungserfordernis. Beim Masterstudium (WU Wien oder JKU Linz) ist die juristische Praxis (Rechtspraktikum bzw. Gerichtsjahr) üblicherweise direkt im Studium verankert, daher dauert das Studium um ein Jahr länger. In jedem Fall besteht ein Rechtsanspruch darauf, die Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit als Rechtspraktikantin bzw. Rechtspraktikant zu absolvieren.

Bei der postgradualen Ausbildung handelt es sich um eine insgesamt fünfjährige praktische Berufsausbildung, davon mindestens sieben Monate¹⁰ bei Gericht oder bei einer Staatsanwaltschaft und mindestens drei Jahre in der Kanzlei eines Rechtsanwaltes bzw. einer Rechtsanwältin als BerufsanwärterIn.

Mit dem angeeigneten Fachwissen und der erworbenen Erfahrung müssen angehende RechtsanwältInnen jeweils vor einer Prüfungskommission des Oberlandesgerichtes die Rechtsanwaltsprüfung bestehen.

Erst nach dieser Prüfung und einer positiven Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit durch den Ausschuss der Rechtsanwaltskammer kann die Eintragung in die bei der Rechtsanwaltskammer geführte Liste erfolgen.¹¹ Damit ist die Berechtigung verbunden, eine Kanzlei unter eigener Verantwortung zu führen. Zusammenfassend die Zugangsvoraussetzungen für den Beruf als Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin:

- anerkanntes Studium des österreichischen Rechts;
- fünfjährige praktische Berufsausbildung, davon mindestens sieben Monate bei Gericht oder einer Staatsanwaltschaft und mindestens drei Jahre einer professionellen Anwaltskanzlei als BerufsanwärterIn;
- Rechtsanwaltsprüfung;
- positive Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit durch den Ausschuss der Rechtsanwaltskammer;
- Eintragung in die bei der Rechtsanwaltskammer geführte Liste.

Aktuelle berufsrechtliche Informationen bietet auch die Website www.justiz.gv.at.

⁸ Nach dem Studienabschluss muss die jeweils vorgesehene postgraduelle Ausbildung (Rechtspraktikum, Richteramtprüfung) absolviert werden.

⁹ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/rechtspraktikant-in-gerichtspraxis.bc3.de.html?highlight=true.

¹⁰ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/laufbahn-richter-in-bzw-staatsanwalt-staatsanwaeltin.ddd.de.html.

¹¹ www.oerak.at/buergerservice/der-rechtsanwalt/ausbildung.

1.4.3 Persönliche Anforderungen

Angehende RechtsanwältInnen benötigen ein Interesse an gesellschaftspolitischen Themen. Erforderlich ist auch ein analytisches Denkvermögen. Im Berufsleben ist auch ein erhebliches Ausmaß an Belastbarkeit erforderlich, denn die Arbeit mit Personen unterschiedlichen Charakters und die Auseinandersetzung mit oft auch menschlich schwierigen Sachverhalten kann sehr fordernd sein. Das Sichten langer Anklageschriften und des Beweismaterials sowie das Lesen von Gesetzestexten erfordern oftmals viel Zeit. Hier ein Überblick über wichtige persönliche Eigenschaften:

- Verhandlungsgeschick;
- souveränes Auftreten und Kommunikationsstärke;
- analytisches Denkvermögen;
- Freude an kniffligen Aufgaben und komplexen Fragestellungen;
- psychische Stabilität und Belastbarkeit;
- gutes Zeitmanagement;
- rasche Auffassungsgabe und gute Merkfähigkeit.

1.4.4 Quereinstieg in die Richter- oder Staatsanwaltschaft möglich

In der Justiz sind auch QuereinsteigerInnen willkommen, die allenfalls über eine Berufsprüfung in einem anderen juristischen Kernberuf (mit oder ohne Richteramtsprüfung als Ergänzungsprüfung) verfügen. Nach einer verkürzten Ausbildungszeit besteht für sie die Möglichkeit, zum Richter bzw. zur Richterin oder zum Staatsanwalt bzw. zur Staatsanwältin ernannt zu werden.¹²

1.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung

Nach der Eintragung in die Liste bei der Rechtsanwaltskammer sind RechtsanwältInnen berechtigt, eine Kanzlei unter eigener Verantwortung zu führen. Die Inhalte wirtschaftsrechtlicher Studiengänge sind breitgefächert, so dass die Einsatzgebiete und Tätigkeitsfelder für AbsolventInnen stark variieren.

1.5.1 Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen

- Anwaltskanzlei;
- Rechtsabteilung eines Konzerns;
- Industriebetrieb: z. B. Automobilhersteller;

¹² www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/berufsgruppen/staatsanwaeltin-staatsanwalt.gca.de.html.

- Patent-, Lizenz- und Vertragsabteilung eines Technologiekonzernes;
- Öffentliche Verwaltung, Behörde (Patentamt), Forschungsinstitut;
- große Bauunternehmen;
- Finanzverwaltung, Finanzstrafbehörde;
- Medienunternehmen.

In Kooperation mit Anwaltskanzleien werden auch Trainee-Programme oder Legal-Summer-Internships angeboten. Das sind Praktikumsplätze für Studierende und Jungabsolvent*innen. Bundesstellen werden auf folgenden Websites veröffentlicht:

- Karriereportal des Bundesministeriums für Justiz: www.justiz.gv.at
- Digitales Amtsblatt der Republik Österreich EVI: www.evi.gv.at
- Jobbörse der Republik Österreich: www.jobboerse.gv.at
- Bundesverwaltungsgericht: www.bvwg.gv.at
- Das AMS führt auch ein Portal für Jobs und Praktika: <https://jobs.ams.at>

1.5.2 Perspektiven

AbsolventInnen eines rechtswissenschaftlichen Studiums können eine der vielfältigen Stellen in der öffentlichen Verwaltung anstreben. Viele starten ihre Karriere im öffentlichen Dienst, so z. B. als Verwaltungs- oder PolizeijuristIn. Kanzleien sind oft als Partnerschaftsgesellschaften organisiert. Die einzelnen Fachleute sind dann auf ein bestimmtes Fachgebiet spezialisiert, so etwa auf Markenrecht, internationales Vertragsrecht, Insolvenzrecht oder Steuerrecht.

Neben exzellenten Fremdsprachenkenntnissen (z. B. Englisch) erweisen sich bestimmte Zusatzqualifikationen als vorteilhaft. Gefragte Bereiche sind z. B. Wirtschaftskriminalität, Internetrecht und Cybercrime oder Dienstleistungsangebote zur außergerichtlichen Konfliktregelung (Mediation). Nach einigen Jahren Berufserfahrung als Anwältin bzw. Anwalt können RechtsanwältInnen jeweils auch als Anwaltsnotarin bzw. Anwaltsnotar tätig sein.¹³ Es ist möglich, das Notariat neben dem Beruf als Anwältin bzw. Anwalt ausüben.

1.6 Weiterbildung

Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen auf fachlicher und persönlichkeitsbildender Ebene. Zum nicht-juristischen Fortbildungsangebot gehören Seminare zu Kommunikation, Konfliktlösung, Rhetorik, Verhandlungstechnik, Umgang mit Sucht, Zeit- und Personalmanagement, Justiz und Medien, Informationstechnologien, Fremdsprachen und Ethik. Aktuelle fachbezogene Inhalte sind

¹³ <https://ihr-notariat.at/die-notare/berufsbild>.

zudem: Hass im Netz, Cybercrime und Umwelt oder gesellschaftspolitisch wichtige Schwerpunkte wie Diversität oder Korruptionsprävention.

1.7 Organisation der RichterInnen

Die Rechtsanwaltskammer Wien ist Interessenvertretung und autonome Behörde mit umfassenden Verwaltungsaufgaben für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter.

2 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Notariat« – Trends und Entwicklungen

2.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen¹⁴ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«¹⁵ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons¹⁶ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen von Hochschulausbildungen am Beispiel »Rechtswissenschaften« (mit Fokus auf Notariat).

14 So konstatiert auch die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt. Vgl. Horvath, Thomas et al. (2024): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

15 Hier werden u. a. regelmäßig in Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

16 Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI / FH / PH).

2.2 Strukturwandel: Technologisierung bzw. Digitalisierung

Generell ist in allen Bereichen der Arbeitswelt ein Strukturwandel zu beobachten, der sich nicht zuletzt durch die Technologisierung bzw. Digitalisierung von Vorgängen und Produkten auszeichnet.¹⁷ Der Einsatz von Software-Tools, die auf Künstlicher Intelligenz (KI) aufbauen, wird voraussichtlich in den Rechtswissenschaften bzw. in der Berufsausübung erhebliche Auswirkungen haben, so etwa in Bezug auf die Gestaltung von Verträgen, aber z.B. auch auf das Arbeitsrecht und das Urheberrecht.

Zu erwähnen sind hier der ursprüngliche Begriff »Rechtsinformatik« und der neuere Begriff »Legal Tech«. Die Rechtsinformatik fokussierte ursprünglich auf die elektronische Datenverarbeitung für juristische Tätigkeiten aller Art. Vorwiegend wurden mittels EDV eher Hilfstätigkeiten durchgeführt, so z.B. Suchen in juristischen Datenbanken, die Kanzleiverwaltung für juristische Berufe, die jeweils zu bearbeitende digitale Form des Grund- sowie des Firmenbuches (ADV-Grundbuch, ADV-Firmenbuch). Zudem wurde versucht, zumindest eine Teil-Automatisierung bestimmter juristischer Prozesse durch juristische »Expertensysteme« zu bewerkstelligen. Das war ca. ab Mitte der 1980er-Jahre bis Ende der 1990er-Jahre. Es folgten etwa zwei Jahrzehnte der Stagnation, in denen die Kernthemen der Informatik im Rechtswesen seitens der juristischen Fachwelt und Fachliteratur kaum diskutiert wurden.¹⁸

Ab dem Jahr 2010 ergaben sich aus dem Einsatz der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien auch rechtliche Fragestellungen. Themen, wie z.B. Informationsrecht, IT-Recht, Datenschutzrecht, und Immaterialgüterrecht, wurden plötzlich sehr aktuell. Neue Fragestellungen ergaben sich z.B. bezüglich Urheberrechten, Markenrechten, der Rolle der Blockchain-Technologie im Rechtswesen (Smart Contracts) oder der verschiedenen Erscheinungsformen der Online-Kriminalität (Cyberdelikte).

Heute greifen Begriffe wie Legal Technology (gebräuchliche Abkürzung Legal Tech) für die Automatisierung juristischer Tätigkeiten durch die Informationstechnologie und auch für forensische juristische Bereiche. Zu erwähnen sind hier die österreichische Literaturdatenbank RIDA, das Online-Archive RDB, die elektronischen Amtsblätter der EU (EUR-Lex) und die Bundesgesetzblätter im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes).¹⁹

Inzwischen werden in jedem rechtswissenschaftlichen Studium Themen wie Datenschutzrecht, E-Commerce-Recht, EDV-Vertragsrecht, Computerstrafrecht oder Internetrecht in den entsprechenden Fächern mitbehandelt.

¹⁷ Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich (= AMS report 173). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.

¹⁸ <https://future-law.eu/magazin/mythos-rechtsinformatik-und-legal-tech-sind-dasselbe>.

¹⁹ www.ridaonline.at/zitiermaster/Datenbanken.a5w.

2.3 Grundlegende berufliche Aufgaben als Notarin

Der Begriff »Notar« stammt ursprünglich vom dem lateinischen Wort »notārius« ab, was im Grunde »Geschwindschreiber« bedeutet.²⁰ NotarInnen nehmen Beglaubigungen und Beurkundungen von Rechtsgeschäften, Tatsachen, Beweisen und Unterschriften vor.

Insgesamt leisten sie Beratung und Hilfestellung bei der Gestaltung von Rechtsbeziehungen. Dabei sind sie vermittelnd zwischen den Interessen der einbezogenen Parteien tätig. Innerhalb der Rechtsberufe nimmt das Notariat eine Sonderstellung ein. Der Grund ist, dass NotarInnen nicht beamtet sind, obwohl sie hoheitliche Aufgaben übernehmen und als Gerichtsorgane tätig werden.

NotarInnen begründen Rechtsgeschäfte, Rechts- und Willenserklärungen und beurkunden diese. Sie müssen es beherrschen, den Willen der Beteiligten stichhaltig zu formulieren und deren Vorstellungen juristisch einwandfrei in Urkunden umzusetzen. Sie vertreten einerseits den Staat und bestätigen auch öffentliche Urkunden.

Öffentliche Urkunden gelten als das sicherste Beweismittel für die »Echtheit« und »Richtigkeit« eines Dokuments. Andererseits stehen sie auch privaten Rechtsuchenden mit ihrer Urkundstätigkeit zur Verfügung. Themen sind dann z.B. Kaufverträge, Testamente, Vorsorgevollmachten, Beglaubigungen von Unterschriften, Firnengründungen und Firmenübernahmen (Betriebsübergaben) oder Schenkungen.

Für eine Vielzahl von Rechtsgeschäften ist die Beurkundung durch eine Notarin bzw. einen Notar sogar gesetzlich vorgeschrieben. Bei einer notariellen Beurkundung entwirft das Notariat den Gesamtinhalt der zu beglaubigenden Erklärung und verantwortet diese somit weitgehend. Dabei geht es vor allem darum, die Echtheit, Beweiskraft und Aufbewahrung einer Urkunde (z.B. Kaufvertrag oder Testament) sicherzustellen. Eine wichtige Aufgabe ist die streitvermeidende Rechtsbetreuung der Bevölkerung.

Ein wichtiges Aufgabengebiet ist das Unternehmens- und Gesellschaftsrecht. NotarInnen können Organisationen und Unternehmen, aber auch Privatpersonen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit beraten und vertreten. Sie sorgen für Rechtsfrieden im Interesse des Verbraucherschutzes, wobei sie unparteiisch und vermittelnd tätig sind.

Außerdem können sie Eide abnehmen und Bescheinigungen ausstellen und auch Wertpapiere, Geld, Vermögensgegenstände und Kostbarkeiten treuhänderisch verwahren.

2.3.1 Tätigkeiten im Rahmen eines Kaufvertrages

NotarInnen sind auch AnsprechpartnerInnen, wenn es um die Durchführung eines Kaufvertrages geht, ein Beispiel ist der Kauf eines Hauses mit Grundstück. Falls sich z.B. eine kaufinteressierte Person an ein Notariatsbüro wendet, wird sie in einem Erstgespräch über die zu erwartenden Kosten

²⁰ <https://austria-forum.org/af/AustriaWiki/Notar>.

und den Zeitrahmen aufgeklärt. Entscheidet sich die Person daraufhin, die Dienstleistung des Notars bzw. der Notarin in Anspruch zu nehmen, wird diese Person als Klient bzw. Klientin bezeichnet.

Der Notar bzw. die Notarin klären dann zuerst den jeweiligen Sachverhalt und ermitteln die Interessen und Ziele der beteiligten Parteien (VerkäuferIn, KäuferIn) im Detail. Diese Aufgabe wird als Willenserforschung bezeichnet. Sie versuchen, die beteiligten Parteien zu dem Ergebnis zu führen, welches deren jeweils wirklichem Willen entspricht. Dabei achten sie stets unparteiisch darauf, die unterschiedlichen Interessen so gut wie nur möglich auszugleichen. NotarInnen stehen nicht für oder gegen eine Partei, sondern immer für das Recht.

Der Notar bzw. die Notarin prüfen also zunächst, ob z.B. die Immobilie auch tatsächlich im Eigentum der genannten Partei (VerkäuferIn) steht. Dabei ermitteln sie, ob das Grundstück und das sich darauf befindende Haus lastenfrei oder mit Auflagen verbunden sind. Dieser Vorgang sorgt für klare Verhältnisse, damit es später nicht zu negativen Überraschungen kommt. Sind sich beide Parteien einig, halten der Notar oder die Notarin alles genau in einem Vertrag fest. In diesem Vertrag sind neben dem Kaufpreis gegebenenfalls auch bestimmte Rechte und Pflichten geregelt. Die Aufgabe ist es hier, beide Parteien zu beraten und zu belehren und niemanden zu benachteiligen. NotarInnen sind explizit vom Gesetz her verpflichtet, unparteiisch und objektiv zu sein.

Um die Kaufsumme aufzubewahren, können der Notar bzw. die Notarin einen Treuhandvertrag abschließen. Zum Abschluss wird das Grundbuchsgesuch eingebracht. Dann übermitteln der Notar bzw. die Notarin den treuhändig hinterlegten Kaufpreis an die Verkäuferin bzw. den Verkäufer.

NotarInnen können auch Personen oder Organisationen in Bezug auf Flächenwidmungs- und Bebauungspläne, Wohnbauförderungen, Bauverhandlungen oder Nachbarschaftsrechte beraten. Insgesamt gestaltet sich die Tätigkeit in einem Notariat sehr vielfältig und abwechslungsreich. Hier einige Beispiele für berufliche Aufgaben:

- Echtheit, Beweiskraft und Aufbewahrung von Urkunden sicherstellen;
- Notariatsakt (schriftliche Urkunde) verfassen;
- Beratung bei Liegenschaftstransaktionen;
- Verträge errichten: Mietvertrag, Kaufvertrag, Gesellschaftsvertrag;
- Beurkundung der Vertragsunterzeichnung;
- Treuhandschaft bei Kaufangelegenheiten oder Unternehmenstransaktionen;
- Verlassenschaftsverfahren für Gerichte durchführen;
- Beglaubigung von Dokumenten (z.B. Firmenbuchauszug) vornehmen;
- Unternehmen: Gründung, Rechtsform, Vorsorge.

2.3.2 Treuhandschaft

Eine Treuhandschaft ist ein Rechtsverhältnis, bei dem eine Person (Treugeber) einer anderen Person (Treuhandler) Rechte, Urkunden oder Vermögenswerte (Geld, Geldeswerte) zur Verwaltung oder Verfügung übergibt. Dabei besteht die Verpflichtung, diese Rechte oder Vermögenswerte im Interesse des Treugebers oder eines Dritten zu verwenden.

Als Treuhänder handeln NotarInnen dabei im Auftrag und unter Weisung des Treugebers und verpflichten sich, die in der Treuhandvereinbarung festgelegten Rechtsfolgen herbeizuführen und Bedingungen zu erfüllen. Treuhandschaften finden sich häufig bei Immobilienkaufverträgen, wo NotarInnen jeweils als Treuhänder fungieren. Dabei wird der Kaufpreis auf das Treuhandkonto des Notars bzw. der Notarin eingezahlt und bis zur Erfüllung aller vertraglichen Bedingungen, samt der Eintragung des Käufers bzw. der Käuferin in das Grundbuch, an den Verkäufer bzw. die Verkäuferin ausbezahlt.

2.3.3 Digitales Notariat

NotarInnen dürfen notarielle Amtshandlungen unter Nutzung einer elektronischen Kommunikationsmöglichkeit vornehmen. Die zentralen Normen der digitalen Amtshandlungen werden u. a. in den Paragraphen der Notariatsordnung § 69b und §90a dargestellt. Das Elektronische Notariatsform-Gründungsgesetz (ENG) trat Anfang 2019 in Kraft, womit erstmals digitale GmbH-Gründungen in Österreich möglich waren. Seit April 2020 besteht die Möglichkeit, digitale Beglaubigungen und digitale Notariatsakte zu errichten.

Am 23.12.2020 wurden folgende Möglichkeiten ins Dauerrecht überführt:

- digitale Beglaubigungen;
- digitale Notariatsakte;
- digitale Generalversammlungen.

Personen, die ein Dokument digital unterfertigen, müssen ein Video-Identifikationsverfahren (Videoidentverfahren) durchlaufen. Das Video-Identifikationsverfahren dauert im Regelfall circa zehn bis 15 Minuten und muss den Anforderungen gemäß § 69b sowie der Notar-E-Identifikations-Verordnung (NEIV) entsprechen. Im Rahmen des Vorganges wird die zu identifizierende Person mit einem geschulten Mitarbeiter von Web-ID über ein Live-Video verbunden, der die Person dann beispielsweise auffordert, ihren Ausweis in die Computerkamera zu halten oder ihr Geburtsdatum zu nennen.²¹ Die fertige Urkunde liegt genuin bzw. im Original als elektronische Urkunde vor. In Papierform kann nur eine beglaubigte Kopie des elektronischen Originals angefertigt werden.

2.4 Rechtswissenschaftliche Ausbildung als Grundvoraussetzung

NotarInnen üben einen anspruchsvollen Beruf aus, der zu den juristischen Kernberufen zählt und entsprechend streng reguliert ist. Die Voraussetzung (Ausbildung und weiterführende Qualifikation) für die spätere Zulassung zu einem juristischen Kernberuf ist in Österreich gesetzlich geregelt.

²¹ www.nhp.at/leistungen/digitales-notariat.

Im Speziellen sind die Ausbildung, die Ernennung sowie die Berufspflichten und Aufgaben durch die Notariatsordnung (Bundesgesetz) geregelt.

2.4.1 Studienmöglichkeiten »Rechtswissenschaften«

Das klassische Diplomstudium »Rechtswissenschaften« gilt als Grundausbildung für das Notariat. In Österreich wird es an den öffentlichen Universitäten Wien, Innsbruck, Graz, Salzburg und JKU Linz angeboten. Es dauert acht Semester und beinhaltet 240 ECTS.

Außerdem gibt es das Bachelor-/Masterstudium »Wirtschaftsrecht« (WU Wien, Universität Innsbruck), welches verstärkt ökonomische Kompetenzen vermittelt und ebenfalls als Grundausbildung für das Notariat anerkannt ist. Der Bachelorstudiengang dauert sechs Semester, der anschließende Masterstudiengang vier Semester; zusammen ergibt das also zehn Semester mit insgesamt 300 ECTS. In diesem Zeitrahmen ist üblicherweise das erforderliche Verwaltungspraktikum (für das spätere Notariat) bereits eingerechnet. Die jeweiligen Studienanbieter bieten nähere Infos.

Es lohnt sich, die Spezialisierungsmöglichkeiten genau zu erkunden, da es je nach Universität mitunter erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Angeboten gibt.

2.4.2 Persönliche Anforderungen

Für die Zulassung zum Studium sind die österreichische, EU-, EWR- oder Schweizer Staatsangehörigkeit erforderlich sowie ein einwandfreier Leumund. Angehende Studierende sollten auch folgende persönliche Eigenschaften, die für die spätere Berufsausübung im Notariat unerlässlich sind, mitbringen:

- Zuverlässigkeit und Sorgfalt;
- analytisches Denkvermögen, auch bei abstrakten Zusammenhängen;
- hohes Verantwortungsbewusstsein;
- hochpräzise verbale und schriftliche Ausdrucksfähigkeit;
- soziale Kompetenz im Umgang mit Menschen;
- hohe Lesekompetenz.

2.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung

Allgemein sind JuristInnen sehr gefragte Fachleute in der Verwaltung und in der Privatwirtschaft. Laut Österreichischer Notariatskammer beträgt die Anzahl der NotarInnen in Österreich 536 mit mehr als drei Millionen Klientenkontakten pro Jahr.²² Zusätzlich gibt es 611 Notariatsanwärte-

²² Diese Zahl variiert zeitweise, da sie von der Anzahl der Ernennungen und Pensionierungen abhängt.

rInnen (NotariatskandidatInnen) und rund 2.500 juristische MitarbeiterInnen in den Kanzleien. Die NotarInnen sind in Österreich in den jeweiligen Notariatskammern der Bundesländer organisiert und arbeiten eng mit der Österreichischen Notariatskammer zusammen. Im Vergleich zu den männlichen Notaren stellt der Frauenanteil mit zwölf Prozent bisher eine Minderheit dar. Der Frauenanteil unter den Notariatskandidaten beträgt rund 45 Prozent. NotariatskandidatInnen sind bei einem Notar oder einer Notarin angestellt, um die erforderliche Berufserfahrung zu sammeln.

2.5.1 Postgraduale Ausbildung/Berufseinstieg und Praxiszeit

Nach dem Studium ist eine weitere Ausbildung²³ erforderlich. Um in der öffentlichen Beurkundung als Notar bzw. Notarin tätig sein zu dürfen, müssen AbsolventInnen nach dem erfolgreich abgeschlossenen Studium eine weiterführende Qualifikation mit abschließender Fachprüfung erlangen. Als NotariatsanwärterIn (NotariatskandidatIn) absolvieren sie eine fundierte berufsbezogene praktische und theoretische Ausbildung in allen relevanten Bereichen. Die Notariatsanwartschaft kann in jedem der rund 500 Notariate in Österreich absolviert werden. Erst nach positiver Beurteilung kann die Ernennung zum Notar bzw. zur Notarin erfolgen.

Die Ernennung der NotarInnen steht dem Bundesministerium für Justiz zu. NotarInnen werden grundsätzlich auf eine bestimmte Notarstelle ernannt. Allerdings sind Zahl der Notariate derzeit (2025) staatlich limitiert.

NotarInnen können auch angestellt in einer größeren Kanzlei arbeiten. Dort bearbeiten sie zunächst eher kleinere Fälle, gewinnen zunehmend Erfahrung und sammeln dabei auch Fachexpertise. Stellenangebote müssen ohnehin auf der Website der Österreichischen Notariatskammer²⁴ ausgeschrieben werden.

Zusammengefasst setzt die Ausbildung zum Notar bzw. zur Notarin sich aus den folgenden Teilen zusammen:²⁵

- Jus-Studium (mindestens acht Semester) an einer Universität; diese muss für diese Ausbildung und spätere Berufsausübung als NotarIn in Österreich anerkannt sein!
- Gerichtszeit, fünf Monate;
- Notariatsanwartschaft bis zur ersten Teilprüfung (mindestens eineinhalb Jahre);
- Notariatsanwartschaft bis zur zweiten Teilprüfung (mindestens ein Jahr);
- weitere KandidatInnenschaft nach der Prüfung (bis sieben Jahre im Rechtsberuf erreicht sind, mindestens aber drei Jahre).

²³ <https://ihr-notariat.at/die-notare/berufsbild>.

²⁴ <https://jobs.ihr-notariat.at>.

²⁵ <https://aha-bildungsberatung.at/notar-werden>.

2.5.2 Selbständige Tätigkeit im Notariat

Nach ihrer Ernennung dürfen AbsolventInnen ein eigenes Notariat (Notarbüro, Notariatskanzlei) eröffnen. Sie arbeiten auf selbständiger Basis und erhalten Aufträge vom Staat sowie von Unternehmen und Privatpersonen.

Es ist auch sinnvoll, sich auf einen Bereich zu spezialisieren, so etwa auf Erbrecht, Liegenschaftsrecht, Gesellschaftsrecht oder auf internationales Vertragsrecht. Verhandlungssicheres Englisch und vielleicht eine weitere Sprache oder weitere Zusatzqualifikationen erweisen sich oft als vorteilhaft. Relevante Bereiche sind beispielsweise außergerichtlichen Konfliktregelung und Wirtschaftsmediation.

In den juristischen Kernberufen (z. B. Notariat, Richteramt) und allgemein in den Rechtswissenschaften fehlt es weitgehend an Fachleuten mit exklusiven Kenntnissen in den Bereichen KI und Datenanalyse. Im Rahmen der Bewerbung können AbsolventInnen daher punkten, wenn sie entsprechende Kenntnisse mitbringen.

Ein Wechsel von der Ausbildung oder vom Beruf »NotarIn« zu einem anderen Beruf (z. B. RichterIn) ist grundsätzlich möglich, erfordert aber Zusatzprüfungen und ergänzende Praktika; Anrechnungsmöglichkeiten sind in den jeweiligen Bestimmungen über die Berufsausübung festgelegt und auf justiz.gv.at einsehbar.

2.5.3 Leistungsangebote von Notariaten sind oft unbekannt

Bisher ist das Unternehmens- und Gesellschaftsrecht eines der wichtigsten Aufgabengebiete der österreichischen NotarInnen. Aufgaben ergeben sich im Rahmen der Unternehmensgründung, der Unternehmensführung, der Unternehmensübertragung und der Unternehmensvorsorge.

Laut einer aktuellen KMU-Studie 2025²⁶ sehen 29 Prozent der Klein- und Mittelunternehmen (KMU) NotarInnen als zentrale rechtliche BeraterInnen bei der Nachfolgeplanung. Besonders hoch ist das Vertrauen bei Traditionsunternehmen. Allerdings kennt nur rund ein Drittel der KMUs das vollständige Leistungsangebot von Notariaten. Noch geringer ist die Bekanntheit bei digitalen Notariatsleistungen.

2.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Um die Ausbildung zu ergänzen und mehr praxisbezogenes Wissen zu erwerben, ist die Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen empfehlenswert. Relevante Themen sind z. B.:

²⁶ <https://ihr-notariat.at/informationen/aktuelle-infos-veranstaltungen/kmu-studie-2025-rechtliche-absicherung-bleibt-zentrales-thema-bei-unternehmensnachfolge-notariat-gewinnt-an-bedeutung>.

- betriebswirtschaftliche und (patent)rechtliche Aspekte;
- administrativ-organisatorische Belange;
- technische Belange im Bereich Datenanalyse oder digitales Management;
- vertiefte rechtliche Kenntnisse: Die Universität Innsbruck z. B. bietet den Universitätskurs »Europarecht«.

3 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Richter bzw. Richterin« – Trends und Entwicklungen

3.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen²⁷ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«²⁸ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons²⁹ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen von Hochschulausbildungen am Beispiel Rechtswissenschaften (mit Fokus auf den Beruf des Richters bzw. der Richterin).

27 So konstatiert auch die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt. Vgl. Horvath, Thomas et al. (2024): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary.html>.

28 Hier werden u. a. regelmäßig in Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschuere möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

29 Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI / FH / PH).

3.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein langanhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, die sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.³⁰) sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills« oder »Green Transition« geprägt wird.³¹ Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungs- und Berufsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und »Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.³² Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu rund vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2030 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.³³

3.3 Grundlegende Aufgaben als Richter bzw. Richterin

Ein Richter bzw. eine Richterin nehmen Aufgaben der Judikatur und somit der Rechtsprechung wahr. Die wichtigste Aufgabe dabei ist die Urteilsfindung in rechtlichen Konflikten und nach Straftaten. Im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesbediensteten sind Richter und Richterinnen weisungsunabhängig.

30 Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet/Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u.a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

31 Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich (= AMS report 173). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.

32 Binder, David et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.

33 Horvath, Thomas et al. (2025): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

3.3.1 Die Arbeit im Gerichtssaal

RichterInnen haben den Vorsitz in einer Gerichtsverhandlung. Sie sind vor allem für die Zivil- und Strafgerichtsbarkeit, die Verwaltungs- und Verfassungsgerichtsbarkeit sowie für die Gerichtsbarkeit in Außerstreitverfahren zuständig. Ihre Kernaufgabe besteht darin, in gerichtlichen Verfahren zu verhandeln und zu entscheiden, das bedeutet: RichterInnen nehmen die Rechtsprechung wahr.

Je nach Instanz arbeiten RichterInnen aber nicht allein. Bevor sie am Ende einer Gerichtsverhandlung das Urteil fällen können, müssen sie sich intensiv mit dem Fall auseinandersetzen. Sie entscheiden immer objektiv aufgrund der vorliegenden Sachlage nach dem Gesetz. Dafür benötigen sie ein außerordentlich hohes Verantwortungsbewusstsein. Hier ein Überblick über einige typische berufliche Tätigkeiten in Kurzform:

- Sachverhalte analysieren: Akten, Berichte, Zeugeneinvernahmen und Protokolle bearbeiten;
- Gerichtstermine festsetzen;
- Hauptverhandlung vorbereiten und leiten;
- angeklagte Personen und Zeugen vernehmen;
- Gutachten von Fachleuten miteinbeziehen;
- Freispruch, Geld- oder Freiheitsstrafe verhängen;
- richterliche Beschlüsse erlassen;
- Rechtsmittel verfassen.

3.3.2 Die Fallbearbeitung

Bei einer Fallbearbeitung kann es sich z. B. um einen Verkehrsunfall, eine Ehescheidung oder um Streitereien zwischen Nachbarn handeln. Zu den schweren Straftaten zählen u. a. Einbrüche, bewaffneter Drogenhandel oder Misshandlung einer Person. Für die Bearbeitung eines Fallaktes ist üblicherweise viel Recherche nötig. Im Rahmen der Fallbearbeitung müssen RichterInnen jeweils viele Aspekte beleuchten und miteinbeziehen. Bevor sie ein Gerichtsurteil fällen können, müssen sie sich der gründlichen Beweisaufnahme widmen. RichterInnen verbringen daher oft viel Zeit damit, lange Anklageschriften und Gesetzbücher zu lesen sowie Beweismaterial zu sichten.

Im Zuge des Gerichtsverfahrens müssen RichterInnen vermittelnd eingreifen, wobei sie ihre präzise Ausdrucksfähigkeit einsetzen. Falls es erforderlich scheint, ordnen sie weitere Untersuchungen an. Gegebenenfalls konsultieren der zuständige Richter bzw. die Richterin entsprechende Fachleute, so etwa Unfall- oder Brandsachverständige oder Expertinnen aus der Psychologie bzw. Psychiatrie. Nach der Anhörung und Sichtung aller Beweise entscheiden der Richter bzw. die Richterin am Ende der Verhandlung, welches Urteil gefällt werden soll. Neben dem Urteil gibt es weitere Formen der gerichtlichen Entscheidung, so beispielsweise die Verfügung und den Erlass eines richterlichen Beschlusses.

3.3.3 Spezialisierungen möglich

RichterInnen können sich jeweils auf Zivilgericht oder Strafrecht spezialisieren. Ansonsten ist es möglich, sich auf die Verwaltungsgerichtsbarkeit zu konzentrieren. Dann sind RichterInnen mit der Verwaltung der Gerichte betraut, so besteht beispielsweise die Möglichkeit, als GerichtsvorsteherIn für Justizverwaltungssachen tätig zu sein. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben sind RichterInnen in der Regel weisungsgebunden.

3.4 Studium und Weg zum Amt als RichterIn

In Österreich gibt es das klassische Diplomstudium der Rechtswissenschaften mit einem Arbeitsaufwand von zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten. Dieses Studium hat acht Semester. Es besteht dabei auch die Möglichkeit, Fächer mit internationalem Inhalt zu absolvieren.

Außerdem gibt es Studienangebote im Bereich »Wirtschaftsrecht«, welche verstärkt ökonomische Kompetenzen vermitteln. Das Bachelor- / Masterstudium dauert zehn Semester und beinhaltet insgesamt 300 ECTS. Wichtig ist es daher, sich vor der Wahl des Studiums darüber zu erkundigen, ob das wirtschaftsrechtliche Studium als Grundausbildung für den Beruf als RichterIn in Österreich geeignet ist.

Für die Tätigkeit in einem juristischen Kernberuf (Richteramt, Rechtsanwaltschaft, Staatsanwaltschaft oder Notariat) bedarf es nach dem Studienabschluss einer weiterführenden praktischen Ausbildung.

3.4.1 Voraussetzung für das Studium

Voraussetzung für das Studium sind die Absolvierung der Reifeprüfung (Matura) an einer höheren Schule und der Nachweis von Lateinkenntnissen. Die Universitäten bieten auf ihren Websites entsprechende Infovideos³⁴ und Infotexte.³⁵ Das Ausmaß beträgt üblicherweise zehn Wochenstunden in der Oberstufe oder eine Ergänzungsprüfung (die auch während des Studiums absolviert werden kann).

Hinweis: Das Richteramt und die Staatsanwaltschaft gehören zum so genannten »Kernbereich der staatlichen Hoheitsverwaltung«. Aus diesem Grund ist die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich, um später den Beruf »RichterIn« oder »Staatsanwältin/Staatsanwalt« in Österreich ausüben zu können.

³⁴ Infovideo der Universität Graz: www.uni-graz.at/de/studium/diplomstudien/rechtswissenschaften.

³⁵ Infos der Universität Wien zum Lateinnachweis: <https://ssc-rechtswissenschaften.univie.ac.at/diplomstudium-version-2017-auslaufend/einfuehrungsabschnitt-version-2017-auslaufend/lateinnachweis> und der Univ. Graz: <https://treffpunktsprachen.uni-graz.at/de/unser-kursangebot/ergaenzungspruefung>.

3.4.2 Studienangebote der öffentlichen Universitäten

Das klassische Diplomstudium »Rechtswissenschaften« (acht Semester mit 240 ECTS) wird an den öffentlichen Universitäten Wien, Innsbruck, Graz, Salzburg und Linz angeboten.

Nach dem Studium wird der akademische Grad Magister bzw. Magistra der Rechtswissenschaften (Kurzform: Mag. jur.) verliehen.

Das Bachelor- / Masterstudium »Wirtschaftsrecht« (zehn Semester mit 300 ECTS) wird an der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten. Die JKU Linz bietet den Bachelorstudiengang »Wirtschaftsrecht« und den darauf aufbauenden Masterstudiengang »Rechtswissenschaften«.

Nach Abschluss des Masterstudiums wird der akademische Grad Master of Laws (Kurzform: LL.M.) verliehen. Der Abschluss (WU Wien oder JKU Linz) ermöglicht jeweils den unbeschränkten Zugang zu allen juristischen Kernberufen (Richteramt, Staatsanwaltschaft, Rechtsanwaltschaft oder Notariat).³⁶

3.4.3 Postgraduale Ausbildung nach dem Studium

Die Ausbildung von StaatsanwältInnen und RichterInnen in Österreich unterscheidet sich nicht – beide Berufsgruppen rekrutieren sich grundsätzlich aus in der Justiz selbst ausgebildeten RichteramtswärterInnen.

Nach dem Studienabschluss muss das Rechtspraktikum (umgangssprachlich »Gerichtsjahr« oder »Gerichtspraxis«)³⁷ absolviert werden, erst danach kann die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst geschehen. Bereits zu Beginn der Gerichtspraxis müssen RechtspraktikantInnen angeben, ob sie die Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst anstreben (dies gilt auch für angehende StaatsanwältInnen).

Rechtspraktikum als interne Ausbildung

Nach dem abgeschlossenen Diplomstudium besteht ein Rechtsanspruch darauf, die Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit als Rechtspraktikantin bzw. Rechtspraktikant bei einem Gericht fortzusetzen. Beim Masterstudium (WU Wien oder JKU Linz) ist die juristische Praxis (Rechtspraktikum bzw. Gerichtsjahr) üblicherweise direkt im Studium verankert, daher dauert das Studium um ein Jahr länger.

Seit der Novelle des Rechtspraktikantengesetzes 2017 umfasst die Gerichtspraxis sieben Monate (früher fünf Monate). Nach der absolvierten Gerichtspraxis besteht die Möglichkeit, einen Über-

³⁶ Nach dem Studienabschluss muss die jeweils vorgesehene postgraduelle Ausbildung (Rechtspraktikum, Richteramtprüfung) absolviert werden.

³⁷ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/rechtspraktikant-in-gerichtspraxis.bc3.de.html?highlight=true.

nahmeantrag in den richterlichen Vorbereitungsdienst zu stellen.³⁸ Die sieben Monate dauernde Gerichtspraxis ist auch für andere Berufsgruppen (z.B. Rechtsanwaltschaft, Notariat, Richteramt) Ernennungs- oder Eintragungserfordernis.

RichteramtsanwärterIn

Nach der Gerichtspraxis und einem erfolgreichen Aufnahmeverfahren, welches die fachliche und persönliche Eignung prüft, erfolgt die Ernennung zum Richteramtsanwärter bzw. zur Richteramtsanwärterin. Nach der Ernennung erhalten AbsolventInnen eine fundierte berufsbezogene praktische und theoretische Ausbildung in allen Bereichen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, welche auch die Tätigkeit bei der Staatsanwaltschaft umfasst.

Insgesamt dauert der richterliche Vorbereitungsdienst mindestens vier Jahre (wobei die Zeit der Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn eingerechnet wird). Diese Ausbildung beinhaltet sämtliche Sparten der Justiz (Strafsachen, Zivilsachen, Insolvenzsachen, Außerstreitsachen etc.) und schließt mit der Richteramtsprüfung ab, die dazu berechtigt, den Beruf als Richter oder Richterin auszuüben und sich um eine ausgeschriebene Planstelle zu bewerben.

Zusammenfassend die Zugangsvoraussetzungen für den Beruf als Richter bzw. Richterin:

- Anerkanntes Studium »Rechtswissenschaften« oder »Wirtschaftsrecht«;
- Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn;
- Ernennung auf die Planstelle (RichteramtsanwärterIn) und damit Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst;
- Richteramtsprüfung;
- Bewerbung um eine ausgeschriebene richterliche bzw. staatsanwaltschaftliche Planstelle;
- Ernennung zur Richterin bzw. zum Richter.

Aktuelle berufsrechtliche Informationen bietet die Website unter www.justiz.gv.at.

3.4.4 Persönliche Anforderungen

RichterInnen benötigen zusätzlich zum Fachwissen eine sehr gute Allgemeinbildung und eine rasche Auffassungsgabe. Sie müssen über eine hohe präzise Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift verfügen. In vielen Fällen benötigen sie auch ein erhebliches Maß an Durchsetzungsvermögen, müssen aber immer auch eine hohe soziale Kompetenz aufweisen. Im Berufsleben müssen sie ein gewisses Maß an Belastbarkeit und Ausdauer aufbringen. Sie verbringen viel Zeit damit, lange Anklageschriften und Gesetzbücher zu lesen sowie Beweismaterial zu sichten. Hier ein Überblick über wichtige persönliche Eigenschaften:

³⁸ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/laufbahn-richter-in-bzw-staatsanwalt-staatsanwaeltin.ddd.de.html.

- souveränes Auftreten und Kommunikationsstärke;
- hohes Verantwortungsbewusstsein;
- analytisches Denkvermögen, auch bei sehr abstrakten Sachverhalten und Zusammenhängen;
- psychische Stabilität und Belastbarkeit;
- rasche Auffassungsgabe und gute Merkfähigkeit;
- soziale Kompetenz im Umgang mit Menschen;
- Objektivität und Sorgfalt.

3.4.5 Quereinstieg möglich

In der Justiz sind auch QuereinsteigerInnen willkommen, die allenfalls über eine Berufsprüfung in einem anderen juristischen Kernberuf (mit oder ohne Richteramtprüfung als Ergänzungsprüfung) verfügen. Nach einer verkürzten Ausbildungszeit besteht für sie die Möglichkeit, zum Richter bzw. zur Richterin ernannt zu werden.³⁹

3.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung

Nach bestandener Richteramtprüfung erhalten AbsolventInnen die Befähigung zum Richteramt, damit können sie aber auch als StaatsanwältIn tätig werden.⁴⁰ Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Republik Österreich beginnt i. d. R. mit dem Tag der Zustellung des Ernennungsdekretes bzw. des Aufnahmedekretes (vgl. § 28RStDG⁴¹).

RichterInnen und StaatsanwältInnen werden in Österreich in verschiedene Gehaltsgruppen eingeteilt (I bis III), wobei jede Gruppe eine bestimmte Bandbreite von Positionen und Verantwortlichkeiten umfasst. Das Brutto-Einstiegsgehalt von RichterInnen beträgt mindestens 5.117 Euro (Stand: 2025).⁴²

3.5.1 Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen

Es gibt vielfältige Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowohl in der Rechtsprechung als auch im Bereich des Justizmanagements. In Österreich gibt es folgende so genannte »Ordentliche Gerichte«:⁴³ Bezirksgerichte, Landesgerichte Oberlandesgerichte und der Oberster Gerichtshof

39 www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/berufsgruppen/staatsanwaeltin-staatsanwalt.9ca.de.html.

40 <https://staatsanwaelte.at/wer-wir-sind/wie-wird-man-staatsanwalt>.

41 Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008187.

42 www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008187.

43 Die Bezeichnung »Ordentliches Gericht« stammt noch aus der Monarchie Österreich-Ungarn. Damals waren Gerichte üblicherweise mit Beamten besetzt und unabhängige Richter gab es eben nur an den Ordentlichen Gerichten.

(OGH) als oberste Instanz. Neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit gibt es noch die Verwaltungsgerichtsbarkeit:

- Verwaltungsgerichte: Bundesfinanzgericht, Bundes- und Landesverwaltungsgericht;
- Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts: Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof;
- Sondergerichte, wie z. B. das Kartellgericht;
- Schiedsgerichte aufgrund privatrechtlicher Vereinbarung mit freiwilliger Unterwerfung.

Bundesstellen und Praktikumsstellen sind auf folgenden Websites veröffentlicht:

- Karriereportal Bundesministerium für Justiz⁴⁴
- Bundesverwaltungsgericht: www.bvwg.gv.at/jobs
- Digitales Amtsblatt der Republik Österreich EVI: www.evi.gv.at
- Jobbörse der Republik Österreich: www.jobboerse.gv.at
- Das AMS führt auch ein Portal für Jobs und Praktika: <https://jobs.ams.at>

3.6 Weiterbildung

Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen auf fachlicher und persönlichkeitsbildender Ebene. Zum nicht-juristischen Fortbildungsangebot gehören Seminare zu Kommunikation, Konfliktlösung, Rhetorik, Verhandlungs- und Vernehmungstechnik, Umgang mit Sucht, Zeit- und Personalmanagement, Justiz und Medien, Didaktik, Informationstechnologien Fremdsprachen, Justizmanagement und Ethik.

Neben den justizeigenen Veranstaltungen steht den Justizbediensteten auch eine Reihe von internationalen Seminaren offen. In diesem Bereich bieten insbesondere das European Judicial Training Network (EJTN) und die Europäische Rechtsakademie (ERA) regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen an. Der Bildungskatalog (zugänglich für Justizbedienstete, die einem Sprengel angehören) enthält das komplette Fortbildungsprogramm der Justiz und ist nach Berufsgruppen untergliedert.⁴⁵

Aktuelle fachbezogene Inhalte, so etwa Hass im Netz, Cybercrime und Umwelt, oder gesellschaftspolitisch wichtige Schwerpunkte, so etwa Diversität oder Korruptionsprävention, wurden daher in das Bildungsangebot aufgenommen.⁴⁶

44 www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz.9c7.de.html.

45 Fortbildung für Richter:innen, Staatsanwältinnen:Staatsanwälte und weitere juristische Bedienstete: file:///C:/Users/HB/Downloads/Beilage%20_C%20-%20FoBi_Platat_RiStA_2024_online.pdf.

46 www.bmj.gv.at/themen/Justizverwaltung/Fortbildung.html.

3.7 Organisation der RichterInnen

Die Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter (RiV) ist ein Verein, der sich für die Förderung der Rechtspflege und Rechtsstaatlichkeit einsetzt. Die RiV gibt die Österreichische Richterzeitung heraus, organisiert Fortbildungsveranstaltungen und beteiligt sich an der Arbeit zu Gesetzesentwürfen.

4 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin« – Trends und Entwicklungen

4.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen⁴⁷ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«⁴⁸ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons⁴⁹ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen von Hochschulausbildungen am Beispiel »Rechtswissenschaften« (mit Fokus auf den Beruf des Staatsanwaltes bzw. der Staatsanwältin).

47 So konstatiert auch die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt. Vgl. Horvath, Thomas et al. (2024): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

48 Hier werden u. a. regelmäßig in Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschuere möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

49 Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI / FH / PH).

4.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein langanhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, die sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.⁵⁰) sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills« oder »Green Transition« geprägt wird.⁵¹ Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungs- und Berufsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und »Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.⁵² Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu rund vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2030 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.⁵³

4.3 Grundlegende Aufgaben in der Staatsanwaltschaft

Die Staatsanwaltschaft wird immer eingeschaltet, wenn es um Straftaten geht. Dazu gehören u.a. Diebstähle, Körperverletzung und Verkehrsdelikte.

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen vertreten das öffentliche Interesse im Namen des Staates.

50 Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet/Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u.a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

51 Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich (= AMS report 173). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.

52 Binder, David et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.

53 Horvath, Thomas et al. (2025): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

Sie gehören zu den Vertretern der Judikative. Der Begriff »Judikative«⁵⁴ kommt aus der lateinischen Sprache und bedeutet »Recht sprechen«. Die Judikative entscheidet, was nach dem Gesetz richtig ist.

Zu den Aufgaben der Staatsanwaltschaft gehört es, dem Verdacht einer Straftat nachzugehen. Gegebenenfalls beurteilen Staatsanwälte und Staatsanwältinnen, dass ein bestimmtes Delikt gerichtlich zu verfolgen ist. Sie stellen dann Strafanträge oder erheben öffentliche Anklage. Im Rahmen eines Strafprozesses sind sie jeweils als AnklagevertreterIn tätig.

Die Staatsanwaltschaft ist einerseits Ermittlungsbehörde, andererseits Anklagebehörde. Sie kann vorerst ein Ermittlungsverfahren einleiten und dieses betreuen. Kommt der Fall vor einen Richter bzw. eine Richterin, übernimmt die Staatsanwaltschaft die Anklage. Insgesamt führen der Staatsanwalt bzw. die Staatsanwältin das Ermittlungsverfahren im Strafprozess und arbeiten dabei eng mit Behörden, Sachverständigen oder der Kriminalpolizei zusammen. Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sind jedoch weisungsgebunden.

Was bedeutet weisungsgebunden?

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen zählen zu den Justizbediensteten und sind daher weisungsgebunden. Das bedeutet, sie haben Weisungen ihrer Dienstvorgesetzten zu befolgen. Über die Dienststellengrenzen hinaus können die Oberstaatsanwaltschaften den Staatsanwaltschaften Weisungen erteilen. Die Oberstaatsanwaltschaft Wien kann auch der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft Weisungen erteilen.

4.3.1 Die Arbeit in der Staatsanwaltschaft

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen überprüfen einlangende Anzeigen, die von Sicherheitsbehörden und Privatpersonen vorgebracht werden. Sie stellen fest, ob es sich um einen gerichtlich zu verfolgenden und damit potenziell strafbaren Tatbestand handelt oder nicht.

Erlangen sie Kenntnis von einer verdachtsbegründenden Tatsache, ermitteln sie, und zwar auch dann, wenn keine Anzeige von jemanden eingebracht wurde. Das Ermittlungsverfahren dient zur Feststellung des Sachverhaltes. Dabei schalten sie Sicherheitsbehörden und Haft- und RechtsschutzrichterInnen ein. In bestimmten Fällen sind sie für den Lokalaugenschein zuständig, so vor allem an einem Unfall- oder Tatort.

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen treffen auch Maßnahmen zur Aufklärung einer Straftat, hier ein Beispiel: Falls ein Diebstahl oder eine Unterschlagung vorliegt, führen sie die Vernehmung der einzelnen Betroffenen durch und fordern diese zur Herausgabe der Beweismittel auf.

Falls zusätzlich ein begründeter Verdacht einer Straftat vorliegt, können der zuständige Staatsanwalt bzw. die zuständige Staatsanwältin eine Hausdurchsuchung anordnen. Dafür holen sie eine

54 www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/249944/judikative.

richterliche Bewilligung ein. Wenn Gefahr in Verzug ist, können sie auch einen diesbezüglichen mündlichen Befehl erteilen. Wichtig ist, dass die jeweilige Anordnung rechtswirksam ist und sie nach den Grundsätzen der Objektivität und Wahrheitsforschung vorgehen.

Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Stellungnahme zu Anträgen. Dazu gehören z.B. Anträge von Strafgefangenen auf Haftunterbrechung, von Untersuchungshäftlingen auf Enthaltung oder zu Anträgen auf Ratenzahlung bei verhängten Geldstrafen.

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen können auch an der Gesetzgebung mitarbeiten, Rechtsprobleme analysieren und Lösungsvorschläge erarbeiten oder aktuelle Entwicklungen verfolgen und nach entsprechendem Recht suchen.

Insgesamt führen der zuständige Staatsanwalt bzw. die zuständige Staatsanwältin das Ermittlungsverfahren im Strafprozess und arbeiten dabei eng mit Behörden, Sachverständigen oder der Kriminalpolizei zusammen. Hier einige typische berufliche Tätigkeiten in Kurzform:

- angeklagte Personen und Zeugen vernehmen;
- Tatort besichtigen;
- Hausdurchsuchung, Beschlagnahmung oder Untersuchungshaft veranlassen;
- Sachverständige beauftragen, Gutachten einholen;
- Entscheiden über die Erhebung einer Anklage oder das Einstellen des Verfahrens;
- Akte kontinuierlich prüfen und aktualisieren;
- Anklageschrift verfassen und einreichen;
- im Hauptverfahren verhandeln;
- Rechtsmittel verfassen.

4.3.2 Die Arbeit im Justizministerium

Im Justizministerium erarbeiten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen Gesetzesvorschläge. Zudem bearbeiten sie die von den Oberstaatsanwaltschaften sowie bei der Generalprokuratur einlangenden Berichte. Die Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft ist für schwere Amts- und Korruptionsdelikte zuständig (mit Ausnahme des Amtsmissbrauches). Hier befassen sich Staatsanwälte und Staatsanwältinnen mit Wirtschaftsstrafsachen und »Bilanzfälschungsdelikten« bei größeren Unternehmen. Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sind auch für Finanzstrafdelikte mit sehr hohen Schadensbeträgen zuständig.

4.4 Studium und Weg zum Amt als Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin

In Österreich gibt es das klassische Diplomstudium der Rechtswissenschaften mit einem Arbeitsaufwand von zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten. Dieses Studium hat acht Semester. Es besteht dabei auch die Möglichkeit, Fächer mit internationalem Inhalt zu absolvieren. Außerdem gibt es Studienangebote im Bereich »Wirtschaftsrecht«, welche verstärkt ökonomische Kompeten-

zen vermitteln. Das Bachelor-Masterstudium dauert zehn Semester und beinhaltet insgesamt 300 ECTS. Wichtig ist es also, sich vor der Wahl des Studiums zu erkunden, ob das wirtschaftsrechtliche Studium als Grundausbildung für den Beruf als Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin in Österreich geeignet ist.

Für die Tätigkeit in einem juristischen Kernberuf (Staatsanwaltschaft, Richteramt, Rechtsanwaltschaft, oder Notariat) bedarf es nach dem Studienabschluss einer weiterführenden praktischen postgradualen Ausbildung.

4.4.1 Voraussetzung für das Studium

Voraussetzung für das Studium ist die Absolvierung der Reifeprüfung (Matura) an einer höheren Schule und der Nachweis von Lateinkenntnissen. Die Universitäten bieten auf ihren Websites entsprechende Infovideos⁵⁵ und Infotexte.⁵⁶ Das Ausmaß beträgt üblicherweise zehn Wochenstunden in der Oberstufe oder eine Ergänzungsprüfung (die auch während des Studiums absolviert werden kann).

Hinweis: Das Richteramt und die Staatsanwaltschaft gehören zum so genannten »Kernbereich der staatlichen Hoheitsverwaltung«. Aus diesem Grund ist die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich, um den Beruf des Richters bzw. der Richterin oder der Staatsanwältin bzw. des Staatsanwaltes in Österreich ausüben zu können.

4.4.2 Studienangebote der öffentlichen Universitäten

Das klassische Diplomstudium »Rechtswissenschaften« (acht Semester mit 240 ECTS) wird an den öffentlichen Universitäten Wien, Innsbruck, Graz, Salzburg und Linz angeboten. Nach dem Studium wird der akademische Grad Magister bzw. Magistra der Rechtswissenschaften (Kurzform: Mag. jur.) verliehen.

Das Bachelor- bzw. Masterstudium »Wirtschaftsrecht« (zehn Semester mit 300 ECTS) wird der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten. Die JKU Linz bietet den Bachelorstudiengang »Wirtschaftsrecht« und den darauf aufbauenden Masterstudiengang »Rechtswissenschaften«. Nach Abschluss des Masterstudiums wird der akademische Grad Master of Laws (Kurzform: LL.M.) verliehen. Der Abschluss (WU Wien oder JKU Linz) ermöglicht jeweils den unbeschränkten Zugang zu allen juristischen Kernberufen (RichterInnenamt, Staatsanwalt / Staatsanwältin, Rechtsanwaltschaft oder Notariat).⁵⁷

55 Info-Video der Universität Graz: www.uni-graz.at/de/studium/diplomstudien/rechtswissenschaften.

56 Infos der Universität Wien zum Lateinnachweis: <https://ssc-rechtswissenschaften.univie.ac.at/diplomstudium-version-2017-auslaufend/einfuehrungsabschnitt-version-2017-auslaufend/lateinnachweis> und der Universität Graz: <https://treffpunktsprachen.uni-graz.at/de/unserkursangebot/ergaenzungspruefung>.

57 Nach dem Studienabschluss muss die jeweils vorgesehene postgraduelle Ausbildung (Rechtspraktikum, Richtermatsprüfung) absolviert werden.

4.4.3 Postgraduale Ausbildung nach dem Studium

Die Ausbildung von Staatsanwälten und Staatsanwältinnen und RichterInnen in Österreich unterscheidet sich nicht – beide Berufsgruppen rekrutieren sich grundsätzlich aus in der Justiz selbst ausgebildeten RichteramtsanwärterInnen.⁵⁸

Nach dem Studienabschluss muss das Rechtspraktikum (umgangssprachlich »Gerichtsjahr« oder »Gerichtspraxis«).⁵⁹ absolviert werden, erst danach kann die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst geschehen. Bereits zu Beginn der Gerichtspraxis müssen RechtspraktikantInnen angeben, ob sie die Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst anstreben (dies gilt auch für angehende Staatsanwälte und Staatsanwältinnen).

Rechtspraktikum als interne Ausbildung

Nach dem abgeschlossenen Diplomstudium besteht ein Rechtsanspruch darauf, die Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit als Rechtspraktikantin bzw. Rechtspraktikant bei einer Staatsanwaltschaft bzw. einer Justizanstalt oder einem Gericht fortzusetzen. Beim Masterstudium (WU Wien oder JKU Linz) ist die juristische Praxis (Rechtspraktikum bzw. Gerichtsjahr) üblicherweise direkt im Studium verankert, daher dauert das Studium um ein Jahr länger.

Seit der Novelle des Rechtspraktikantengesetzes-2017 umfasst die Gerichtspraxis sieben Monate (früher fünf Monate). Nach der absolvierten Gerichtspraxis besteht die Möglichkeit, einen Übernahmeantrag in den richterlichen Vorbereitungsdienst zu stellen.⁶⁰ Die sieben Monate dauernde Gerichtspraxis, ist auch für andere Berufsgruppen (z.B. Rechtsanwaltschaft, Notariat, Richteramt) Ernennungs- oder Eintragungserfordernis. Nach der Ernennung zum / zur RichteramtsanwärterIn erhalten AbsolventInnen eine fundierte berufsbezogene praktische und theoretische Ausbildung in allen Bereichen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, welche auch die Tätigkeit bei der Staatsanwaltschaft umfasst.

Insgesamt dauert der richterliche Vorbereitungsdienst mindestens vier Jahre (wobei die Zeit der Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn eingerechnet wird). Diese Ausbildung beinhaltet sämtliche Sparten der Justiz (Strafsachen, Zivilsachen, Insolvenzsachen, Außerstreitsachen etc.) und schließt mit der Richteramtprüfung ab, die dazu berechtigt, den Beruf als Staatsanwalt oder Staatsanwältin auszuüben und sich um eine ausgeschriebene staatsanwaltschaftliche Planstelle zu bewerben.

⁵⁸ <https://staatsanwaelte.at/wer-wir-sind/wie-wird-man-staatsanwalt>.

⁵⁹ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/rechtspraktikant-in-gerichtspraxis.bc3.de.html?highlight=true.

⁶⁰ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/ausbildungen/laufbahn-richter-in-bzw-staatsanwalt-staatsanwaeltin.ddd.de.html.

Zusammenfassend die Zugangsvoraussetzungen für den Beruf als Staatsanwalt bzw. Staatsanwältin:

- anerkanntes Studium »Rechtswissenschaften« oder »Wirtschaftsrecht«;
- Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn;
- Ernennung auf die Planstelle (RichteramtsanwärterIn) und damit Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst;
- Richteramtsprüfung;
- Bewerbung um eine ausgeschriebene richterliche bzw. staatsanwaltschaftliche Planstelle;
- Ernennung zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt.

Die Ausbildung von StaatsanwältInnen und RichterInnen in Österreich unterscheidet sich nicht. Aktuelle berufsrechtliche Informationen bietet die Website www.justiz.gv.at.

4.4.4 Persönliche Anforderungen

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen benötigen zusätzlich zum Fachwissen eine möglichst umfangreiche Allgemeinbildung sowie eine rasche Auffassungsgabe. Im Beruf agieren sie mit Objektivität (Unvoreingenommenheit), Gewissenhaftigkeit und Vertrauenswürdigkeit. Zusätzlich müssen sie eine analytische und zugleich soziale Kompetenz aufweisen. Im Berufsleben müssen sie ein erhebliches Maß an Belastbarkeit und Ausdauer aufbringen. Sie verbringen viel Zeit damit, lange Anklageschriften und Gesetzbücher zu lesen sowie Beweismaterial zu sichten. Hier ein Überblick über wichtige persönliche Eigenschaften:

- souveränes Auftreten und Kommunikationsstärke;
- hohes Verantwortungsbewusstsein;
- analytisches Denkvermögen, auch bei abstrakten Zusammenhängen;
- psychische Stabilität und Belastbarkeit;
- rasche Auffassungsgabe;
- soziale Kompetenz im Umgang mit Menschen;
- Objektivität und Sorgfalt.

4.4.5 Quereinstieg möglich

In der Justiz sind auch QuereinsteigerInnen willkommen, die allenfalls über eine Berufsprüfung in einem anderen juristischen Kernberuf (mit oder ohne Richteramtsprüfung als Ergänzungsprüfung) verfügen. Nach einer verkürzten Ausbildungszeit besteht für sie die Möglichkeit, zum / zur RichterIn oder zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt ernannt zu werden.⁶¹

⁶¹ www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz/berufsgruppen/staatsanwaeltin-staatsanwalt.gca.de.html.

4.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung

4.5.1 Berufseinstieg

Nach ihrer Ernennung zum Staatsanwalt bzw. zur Staatsanwältin stehen diese unter so genannter »Vollrevision« eines Gruppenleiters bzw. einer Gruppenleiterin. Vollrevision bedeutet, dass jede Verfügung vom Revisor bzw. von der Revisorin kontrolliert werden muss. Nach etwa zwei bis drei Monaten werden sie erst aus dieser Vollrevision entlassen.

Danach müssen lediglich bestimmte (End-)Erledigungen sowie Verfügungen, die Grundrechtseingriffe zur Folge haben, wie z. B. Telefonüberwachung und Haftbefehle, einem Revisor bzw. einer Revisorin zur Gegenzeichnung vorgelegt werden. Nach rund zehnjähriger Tätigkeit reduziert sich die Revision auf wenige Fälle. Der Sinn der Voll- bzw. Teilrevision ergibt sich aus dem Umstand, dass bei Entscheidungen einzelner Staatsanwälte und Staatsanwältinnen kein entsprechender Instanzenzug gegeben ist.⁶²

Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sind in einem sinnstiftenden, sicheren, anspruchsvollen und verantwortungsvollen Bereich tätig. Sie arbeiten im Kernbereich der Hoheitsverwaltung mit vielschichtigen und abwechslungsreichen Tätigkeiten im Rahmen der Strafrechtspflege. Grundsätzlich bestehen vielfältige Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. RichterInnen sowie Staatsanwälte und Staatsanwältinnen werden in Österreich in verschiedene Gehaltsgruppen eingeteilt (I bis III), wobei jede Gruppe eine bestimmte Bandbreite von Positionen und Verantwortlichkeiten umfasst.⁶³

4.5.2 Beschäftigungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen

Staatsanwaltschaften sind bei jedem für Strafsachen zuständigen Landesgericht eingerichtet, bei der Korruptionsstaatsanwaltschaft, bei den Oberstaatsanwaltschaften, der Generalprokurator und beim Bundesministerium für Justiz.⁶⁴ In jeder der 16 Staatsanwaltschaften in Österreich sind Staatsanwälte und Staatsanwältinnen tätig. Die Staatsanwaltschaften sind rund um die Uhr besetzt. Das bedeutet, dass sie auch in der Nacht tätig sein müssen. Innerhalb einer Staatsanwaltschaft gibt es eine eigene Struktur, wobei Untergliederungen in verschiedenen Abteilungen stattfinden.

Bundesstellen und Praktikumsstellen sind auf folgenden Websites veröffentlicht:

- Karriereportal Bundesministerium für Justiz;⁶⁵
- Bundesverwaltungsgericht: www.bvwg.gv.at/jobs;

62 www.bmi.gv.at/magazinfiles/2005/05_06/files/juristische_berufe.pdf.

63 www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008187.

64 Stand: Juni 2025, vorbehaltlich eventueller Änderungen.

65 www.justiz.gv.at/karriere-in-der-justiz.9c7.de.html.

- Digitales Amtsblatt der Republik Österreich EVI: www.evi.gv.at;
- Jobbörse der Republik Österreich: <https://jobboerse.gv.at>;
- Das AMS führt auch ein Portal für Jobs und Praktika: <https://jobs.ams.at>.

4.6 Weiterbildung

Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen auf fachlicher und persönlichkeitsbildender Ebene. Zum nichtjuristischen Fortbildungsangebot gehören Seminare zu Kommunikation, Konfliktlösung, Rhetorik, Verhandlungs- und Vernehmungstechnik, Umgang mit Sucht, Zeit- und Personalmanagement, Justiz und Medien, Didaktik, Informationstechnologien Fremdsprachen, Justizmanagement und Ethik.

Neben den justizeigenen Veranstaltungen steht den Justizbediensteten auch eine Reihe von internationalen Seminaren offen. In diesem Bereich bieten insbesondere das European Judicial Training Network (EJTN) und die Europäische Rechtsakademie (ERA) regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen an. Der Bildungskatalog (zugänglich für Justizbedienstete, die einem Sprengel angehören) enthält das komplette Fortbildungsprogramm der Justiz und ist nach Berufsgruppen untergliedert.⁶⁶

Aktuelle fachbezogene Inhalte, so etwa Hass im Netz, Cybercrime und Umwelt, oder gesellschaftspolitisch wichtige Schwerpunkte, so etwa Diversität oder Korruptionsprävention, wurden daher in das Bildungsangebot aufgenommen.⁶⁷

4.7 Organisation der Staatsanwaltschaften

Die Staatsanwaltschaften sind hierarchisch organisiert und an die Weisungen der Oberstaatsanwaltschaft und letztlich der Bundesministerin bzw. des Bundesministers für Justiz gebunden. Rechtsgrundlage ist das Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG).⁶⁸

⁶⁶ Fortbildung für Richter:innen, Staatsanwältinnen:Staatsanwälte und weitere juristische Bedienstete: file:///C:/Users/HB/Downloads/Beilage%20_C%20-%20FoBi_Platat_RiStA_2024_online.pdf.

⁶⁷ www.bmj.gv.at/themen/Justizverwaltung/Fortbildung.html.

⁶⁸ www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000842.

5 Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen wirtschafts- und rechtswissenschaftlicher Hochschulausbildungen am Beispiel »Wirtschaftstreuhandwesen« – Trends und Entwicklungen

5.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen⁶⁹ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«⁷⁰ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons⁷¹ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung von AbsolventInnen von Hochschulausbildungen am Beispiel Wirtschaftstreuhandwesen.

69 So konstatiert auch die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt. Vgl. Horvath, Thomas et al. (2024): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

70 Hier werden u. a. regelmäßig in Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschuere möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

71 Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI / FH / PH).

5.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein langanhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, die sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.⁷²) sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills« oder »Green Transition« geprägt wird.⁷³ Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungs- und Berufsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und »Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.⁷⁴ Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu rund vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2030 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.⁷⁵

5.3 Grundlegende berufliche Aufgaben im Wirtschaftstreuhandwesen

Zu den Wirtschaftstreuhandberufen zählen die Berufsgruppe der SteuerberaterInnen und die Berufsgruppe der WirtschaftsprüferInnen.

72 Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet/Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u.a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

73 Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich (= AMS report 173). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.

74 Binder, David et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.

75 Horvath, Thomas et al. (2025): AMS report 185: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2023 bis 2030. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>.

5.3.1 Steuerberatung

SteuerberaterInnen sind sowohl als Beratende als auch als Parteienvertretende Fachleute für alle Angelegenheiten des Steuerrechts. Als ExpertInnen beraten sie in allen Finanzfragen und stehen auch bei der Erstellung von Businessplänen, bei Finanzierungsfragen oder der Wahl der Rechtsform zur Seite. Sie übernehmen zudem Treuhandaufgaben und die Verwaltung von Vermögenschaften (mit Ausnahme der Verwaltung von Gebäuden). Außerdem verteidigen SteuerberaterInnen die Rechte und Interessen ihrer KlientInnen gegenüber den Finanz(-Straf-)Behörden. Der Berechtigungsumfang der SteuerberaterInnen ist im § 2 WTBG 2017 geregelt.

5.3.2 Wirtschaftsprüfung

Die wichtigste Tätigkeit der WirtschaftsprüferInnen ist die Prüfung der Jahresabschlüsse von Unternehmen (Industrie, Dienstleistung, Gewerbe, Kapitalgesellschaften). Sie prüfen, ob alle wirtschaftlichen Vorgänge korrekt und dem Gesetz entsprechend in Zahlen »gegossen« wurden. Der Jahresabschluss muss nämlich den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Dabei müssen die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung eingehalten werden. Mit dem veröffentlichten Abschluss muss ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens vermittelt werden. WirtschaftsprüferInnen bieten auch Beratungsleistungen, so etwa bei den umfassenden bilanztechnischen Aspekten von Unternehmensfusionen. Der Berechtigungsumfang der SteuerberaterInnen ist im § 3 WTBG 2017 geregelt.

5.4 Studium und Weg in einen Wirtschaftstreuhandberuf

Die Grundlage für die spätere Berufsausübung bilden in der Regel ein wirtschafts- oder rechtswissenschaftliches Universitäts- oder Fachhochschul-Studium oder auch bestimmte technische Studiengänge. Weiters sind der Nachweis einer mindestens dreijährigen Tätigkeit als BerufsanwärterIn bei berufsberechtigten SteuerberaterInnen bzw. WirtschaftsprüferInnen zu erbringen sowie der Nachweis erfolgreich abgelegter Fachprüfungen. Die Fachprüfungen sind laut § 32 WTBG 2017 jeweils schriftlich und mündlich zu absolvieren.

5.4.1 Studium

Grundlage bildet ein facheinschlägiges Universitäts- oder Fachhochschul-Studium mit einem Arbeitsaufwand von zumindest 180 ECTS (i.d.R. ein Bachelorstudiengang). Mögliche Studiengänge sind z.B. »Betriebswirtschaftslehre«, »Volkswirtschaftslehre«, »Finanz- und Rechnungswesen«, »Rechtswissenschaften«. Die Akademie der Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen bietet in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten folgende Studienprogramme:

- Digital Tax & Accounting (Bachelor), FH Kärnten.
- Bachelor Professional (BPr) Arbeits- und Personalrecht, Universität für Weiterbildung Krems.
- Bachelor Professional (BPr) Tax Management, FH Campus Wien (ab Herbst 2026).

5.4.2 Postgraduale Ausbildung

Nach dem abgeschlossenen Studium ist Berufserfahrung in einem Prüfungsbereich (z. B. bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder in einer Steuerberatungskanzlei) essenziell, um zur Fachprüfung zugelassen zu werden. Die genaue Dauer der erforderlichen Berufserfahrung hängt von der Studienzeit ab, dauert aber mindestens drei oder vier Jahre. Bei der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen liegt eine Liste aller entsprechenden Kanzleien auf. BerufsanwärterInnen werden von der Kammer erfasst und in einem Verzeichnis festgehalten.

Der Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings selbst geknüpft werden, denn es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt. Karriereplattformen, wie z. B. karriere.at, informieren über Stellen für BerufsanwärterInnen, die ihre Ausbildung im Bereich Wirtschaftsprüfung bzw. Steuerberatung noch nicht abgeschlossen haben.

Die Zulassung zu den Fachprüfungen ist nach 18 Monaten Praxiszeit als BerufsanwärterIn möglich. Zur Fachprüfung ist ebenfalls zuzulassen, wer nach der öffentlichen Bestellung zum/ zur BilanzbuchhalterIn den Beruf als BilanzbuchhalterIn mindestens dreieinhalb Jahre hauptberuflich selbständig oder unselbständig ausgeübt hat.⁷⁶

Die Fachprüfungen bestehen aus drei Klausuren: »Rechnungslegung«, »Betriebswirtschaftslehre« und »Rechtslehre«. Für die Steuerberater-Befugnis ist weiters die Klausur »Abgabenrecht« erforderlich, für die Wirtschaftsprüfer-Befugnis die Klausur »Abschlussprüfung«. Infos über die Ausbildungsangebote und Kosten bietet die Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen: www.akademie-sw.at.

Ein Masterabschluss in einem Studiengang, der von der Wirtschaftsprüferkammer anerkannt ist (z. B. §8a WPO), kann die Prüfungslast reduzieren, da bestimmte Prüfungsgebiete entfallen können.

Nach bestandener Prüfung kann die Bestellung zum Wirtschaftsprüfer bzw. zur Wirtschaftsprüferin beantragt werden. Die Angelobung zur Steuerberaterin bzw. zum Steuerberater bzw. die Beeidigung zur Wirtschaftsprüferin bzw. zum Wirtschaftsprüfer ist erst nach insgesamt drei Jahren Praxiszeit als BerufsanwärterIn möglich.

5.4.3 Zusammenfassend ein Überblick über den Berufszugang

- Facheinschlägiges Universitäts- oder Fachhochschul-Studium mit einem Arbeitsaufwand von zumindest 180 ECTS (i. d. R. ein Bachelorstudiengang).

⁷⁶ § 13, WTBG 2017: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009983.

- Für die öffentliche Bestellung als SteuerberaterIn wird die entsprechende Fachprüfung, eine bestimmte Praxiszeit als BerufsanwärterIn und zusätzlich eine zweijährige steuerberatende Tätigkeit vorausgesetzt.
- Für die öffentliche Bestellung als WirtschaftsprüferIn wird die entsprechende Fachprüfung, eine bestimmte Praxiszeit als BerufsanwärterIn und zusätzlich eine zweijährige prüfende Tätigkeit vorausgesetzt.

5.4.4 Allgemeine und persönliche Voraussetzungen

Personen, die in einem der beiden Wirtschaftstreuhandberufe tätig sein möchten, sollten ein Interesse an Zahlen und Genauigkeit, aber auch Kommunikationsstärke und ein professionelles Auftreten mitbringen. Zu den weiteren persönlichen Voraussetzungen zählen die volle Handlungsfähigkeit sowie geordnete wirtschaftliche Verhältnisse. Allgemeine Voraussetzungen für die öffentliche Bestellung sind:⁷⁷

- die volle Handlungsfähigkeit;
- die besondere Vertrauenswürdigkeit;
- geordnete wirtschaftliche Verhältnisse;
- eine aufrechte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung und
- ein Berufssitz (Niederlassung).
- Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

Um eine Befugnis zur Ausübung des Berufes als WirtschaftstreuhandIn zu erhalten, müssen BewerberInnen das 24. Lebensjahr vollendet haben (sie können bis dahin als Treuhand-AssistentIn bzw. PraktikantIn tätig sein). Über Ausnahmen kann der Vorstand der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen entscheiden.

5.5 Perspektiven in Beruf und Beschäftigung

5.5.1 Berufseinstieg

SteuerberaterInnen sind ExpertInnen in allen Finanzfragen und beraten nicht nur in Steuer- und Sozialversicherungsfragen, sondern sind auch gefragte Fachleute bei der Erstellung von Businessplänen, bei Finanzierungsfragen oder der Wahl der Rechtsform eines zu gründenden Unternehmens. Nur ein geringer Teil der WirtschaftstreuhandInnen ist angestellt (Voraussetzung ist die Zeichnungsberechtigung). Ein Angestelltenverhältnis kann nur unter genau definierten Voraussetzungen

⁷⁷ § 8.WTBBG 2017: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009983.

bei einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen eingegangen werden. WirtschaftsprüferInnen sind oft als betriebswirtschaftliche BeraterInnen tätig. SteuerberaterInnen arbeiten z.B. in Steuerberatungskanzleien oder entsprechenden Abteilungen von Unternehmen. Der Beruf der WirtschaftsprüferInnen bietet gute Karrierechancen, ist aber auch mit einer anspruchsvollen Ausbildung und intensiven Arbeitszeiten verbunden.

WirtschaftstreuhandInnen können ihren Beruf entweder als physische Person oder in Form von Personengemeinschaften oder als »Juristische Personen« ausüben, so z.B. in Form einer GmbH. Detaillierte Informationen bietet die Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen: www.ksw.or.at.

5.5.2 Perspektiven

Grundsätzlich bestehen aufgrund des hohen Qualifikationsstandes von WirtschaftstreuhandInnen gute Möglichkeiten eines beruflichen Wechsels in leitende Positionen im wirtschaftlichen Bereich. Der Weg in die eigentliche unternehmerische Selbständigkeit ist teilweise etwas mühevoll. Einerseits ist neben dem hohen Einsatz für den Aufbau einer eigenen Kanzlei (Organisation, Kundenakquisition, Personal) mit Investitionen in Betriebsmittel zu rechnen. Andererseits besteht in manchen Bereichen Konkurrenz durch KollegInnen aus angrenzenden Berufsfeldern, so z.B. von UnternehmensberaterInnen oder RechtsanwältInnen. Insgesamt ist der Berechtigungsumfang von SteuerberaterInnen im Wirtschaftstreuhandberufsgesetz – WTBG 2017 geregelt (vgl. Bundesgesetzblatt).⁷⁸

5.6 Weiterbildung

Die Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW) bietet entsprechende Aus- und Weiterbildungsprogramme. Die KSW bietet in Kooperation mit der Universität Graz den Masterlehrgang »LL.M. Sanierungsrecht« (120 ECTS). Das Postgraduate Center der Universität Wien und die KSW bieten den Universitätslehrgang »LL.M. Steuerrecht und Rechnungswesen« (60 ECTS). Postgraduale Programme sind in der Regel berufsbegleitend organisiert. Themen sind u. a. Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediation, Digitalisierung & Innovation, Investitionsrechnung sowie Unternehmensbewertung.

⁷⁸ www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009983.

5.7 Organisation der WirtschaftstreuhandInnen

Die Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW) ist die Dachorganisation für Steuerberaterinnen bzw. Steuerberater und Wirtschaftsprüferinnen bzw. Wirtschaftsprüfer in Österreich. Website: <https://ksw.or.at>.

Anhang A Wichtige Info-Quellen im Internet

www.studienwahl.at (BMFWF)

Datenbank zu an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen

www.18plus.at (BMFWF und BMB)

Portal zu Studium und Beruf sowie Orientierung für die Zeit nach der Matura für AHS und BHS

www.hochschulombudsstelle.at (BMFWF)

Ombudsstelle für Studierende

www.oead.at/bologna (OeAD im Auftrag des BMB und BMFWF)

Infos zum Bologna-Prozess und Europäischen Hochschulraum

www.studierendenberatung.at (BMFWF)

Psychologische Studierendenberatung an allen großen Hochschulstandorten in Österreich

www.abc.berufsbildendeschulen.at (BMB)

Infos zu Berufsbildenden Schulen in Österreich inkl. Schwerpunkinfos zu Kollegs

www.ams.at/biz (AMS)

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

www.ams.at/karrierekompass (AMS)

Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung

www.ams.at/jcs (AMS)

Broschüren-Download – Menüpunkt »Jobchancen Studium«

www.ams.at/berufslexikon (AMS)

Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (Online-Datenbank)

www.ams.at/berufsinformat (AMS)

KI-basiertes Tool des AMS zur Berufsinformation

www.ams.at/jobbarometer (AMS)

Online-Tool des AMS zu Berufstrends

www.ams.at/forschungsnetzwerk

Info-Plattform und E-Library des AMS zur Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsforschung

www.bic.at (WKO)

Portal für Berufswegplanung sowie Infos zu Berufswahl, Berufen und Aus- und Weiterbildungen

www.aq.ac.at (AQ Austria)

Qualitätssicherungs- und Akkreditierungsagentur für österreichische Hochschulen

www.fhk.ac.at (FHK)

Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen

www.ph-online.ac.at und www.bmb.gv.at/Themen/schule/fpp/ph (BMB)

Portal zu Pädagogischen Hochschulen in Österreich

www.best-messe.at (BMFWF, BMB und AMS)

BeSt – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung

www.oeh.ac.at und www.studienplattform.at und www.studierenprobieren.at (ÖH)

Bundesvertretung der Österreichischen Hochschüler_innenschaft

www.uniko.ac.at (UNIKO)

Österreichische Universitätenkonferenz

www.oepuk.ac.at (ÖPUK)

Österreichische Privatuniversitätenkonferenz

www.bildung.erasmusplus.at (OeAD)

Erasmus+ Hochschulbildung – EU-Programm zur Förderung des internationalen akademischen Austauschs

www.arbeiterkammer.at (AK)

Bildungsberatung der Arbeiterkammer

www.wifi.at (WIFI)

Bildungs- und Berufsberatung des Wirtschaftsförderungsinstituts

www.biwi.at (BiWi)

Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft

www.bifo.at (BIFO)

Berufs- und Bildungsberatung der Wirtschaftskammer Vorarlberg

www.biber-salzburg.at (Biber)

Bildungsberatung Salzburg

Anhang B Allgemeine Infos zu Beruf und Beschäftigung von HochschulabsolventInnen

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 allfälliger 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 in erster Linie 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 und von der rasch voranschreitenden Digitalisierung geprägten 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, Digital 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 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

2.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Bereits in der Vergangenheit war mit zum Teil erheblich steigenden AbsolventInnenzahlen angebotsseitig ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung (»Akademisierung«) in Österreich zu erkennen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen⁷⁹ mit Hochschulabschluss, sie hatte sich bereits zwischen 1995 und 2010 von 318.900 auf 623.500 beinahe verdoppelt.

In der Dekade von 2010 bis 2020 erhöhte sich die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss abermals um rund 327.200 (+52 Prozent). 2022 verfügte erstmals mehr als eine Million Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss (1.025.700 Erwerbspersonen), 2023 waren es bereits 1.082.900.

Aufgrund einer Umstellung in der Erhebung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung sind die Daten ab 2021 mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar. Im Vergleich zu den Vorjahren werden in bestimmten Fällen Personen, die zuvor als erwerbstätig eingestuft worden sind, nun nicht mehr als erwerbstätig eingestuft. Das bedeutet, dass bei unveränderter Erhebungsmethode eher etwas höhere Beschäftigtenzahlen zu erwarten gewesen wären.⁸⁰ Für die Gruppe der HochschulabsolventInnen dürfte dieser Effekt jedoch eher gering sein.

79 Unter Erwerbspersonen werden jene Personen verstanden, die sich in einer Erwerbstätigkeit befinden oder arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet sind.

80 Statistik Austria (2022): Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus ab 2004.

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

	2000	2005	2010	2015	2020	2021*	2022	2023
Männer	201.100	261.400	311.700	371.000	445.200	460.700	484.800	501.200
Frauen	163.300	252.500	311.800	406.100	505.500	523.200	540.900	581.700
Gesamt	364.300	513.900	623.500	777.100	950.700	983.900	1.025.700	1.082.900

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Jahresdaten. LFK = Labour-Force-Konzept. 2021* Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung im Jahr 2021

Während im Jahr 1995 nur 8,3 Prozent aller Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss verfügten, stieg ihr Anteil bis 2010 auf 14,8 Prozent und bis 2023 weiter auf 22,9 Prozent. HochschulabsolventInnen weisen in Österreich grundsätzlich unter allen Bildungsgruppen, bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen, die höchste Erwerbsquote auf.⁸¹

Im Jahr 2023 lag die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen bei 89,4 Prozent (2019: 88,1 Prozent) und damit deutlich über der allgemeinen Erwerbsquote von 78,2 Prozent (2019: 77,1 Prozent).

Wie bereits bei Wirtschaftskrisen in der Vergangenheit (insbesondere die Finanzkrise 2009/2010) erwiesen sich auch im Zuge der Corona-Krise die Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen als durchaus resilient. So war im ersten Krisenjahr 2020 gegenüber 2019 die Erwerbsquote (15- bis 64-Jährige) über die gesamte Bevölkerung um 0,5 Prozentpunkte gesunken, die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen hatte jedoch um einen Prozentpunkt zugenommen.

Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Männer lag 2022 bei 82,6 Prozent (2019: 81,9 Prozent), jene der Männer mit Hochschulabschluss bei 93,4 Prozent (2019: 91,4 Prozent), also um 10,8 Prozentpunkte über dem allgemeinen Wert. Bei den Frauen lag 2023 die Erwerbsquote über alle Bildungsgruppen bei 73,9 Prozent (2019: 72,3 Prozent), bei Frauen mit Hochschulabschluss jedoch um mehr als 12 Prozentpunkte darüber, nämlich bei 86,2 Prozent (2019: 85,4 Prozent) (vgl. nachfolgende Abbildung 1). Tatsächlich dürften sich im Zuge der Corona-Krise die Beschäftigungschancen für männliche HochschulabsolventInnen am günstigsten entwickelt haben, auch deutlich besser als die Beschäftigungssituation für weibliche HochschulabsolventInnen. Nach wie vor gilt jedoch für beide Geschlechter: ein Hochschulabschluss führt im Vergleich zu anderen Bildungsabschlüssen mit deutlicher größerer Wahrscheinlichkeit zu einer aktiven Beteiligung am Arbeitsmarkt.

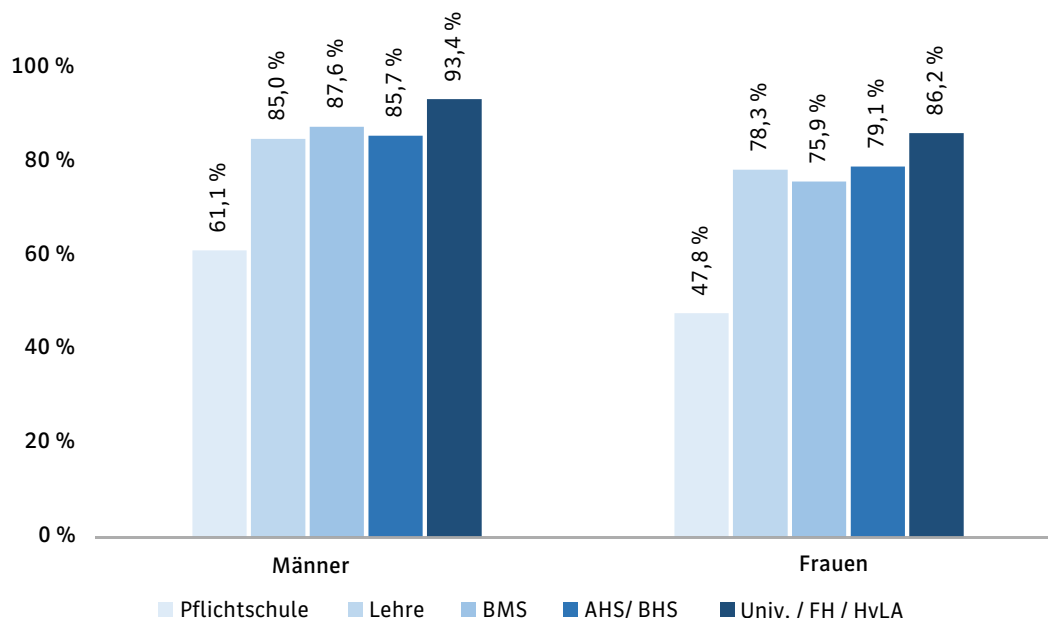
Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe »15 bis 64 Jahre«. Die Erwerbstätigenquote berücksichtigt nur jene Personen, die in Beschäftigung sind, also nicht arbeitslos bzw. arbeitsuchend. Über alle Bildungsgruppen hinweg betrachtet lag die Erwerbstätigenquote im Jahresschnitt 2023 bei 73,8 Prozent (2019: 73,3 Prozent), jene der

81 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.

HochschulabsolventInnen bei 86,2 Prozent (2019: 85,3 Prozent). Trotz des bereits beschriebenen verstärkten Angebotes an StudienabsolventInnen stieg sie von 82,7 Prozent im Jahr 2004 sukzessive auf rund 85 Prozent, auf diesen Wert pendelte sich die Erwerbstätigenquote der HochschulabsolventInnen in der zweiten Hälfte der 2010er Jahre ein. In den Jahren der Corona-Krise von 2020 bis 2022 hat sie noch einmal zugelegt.

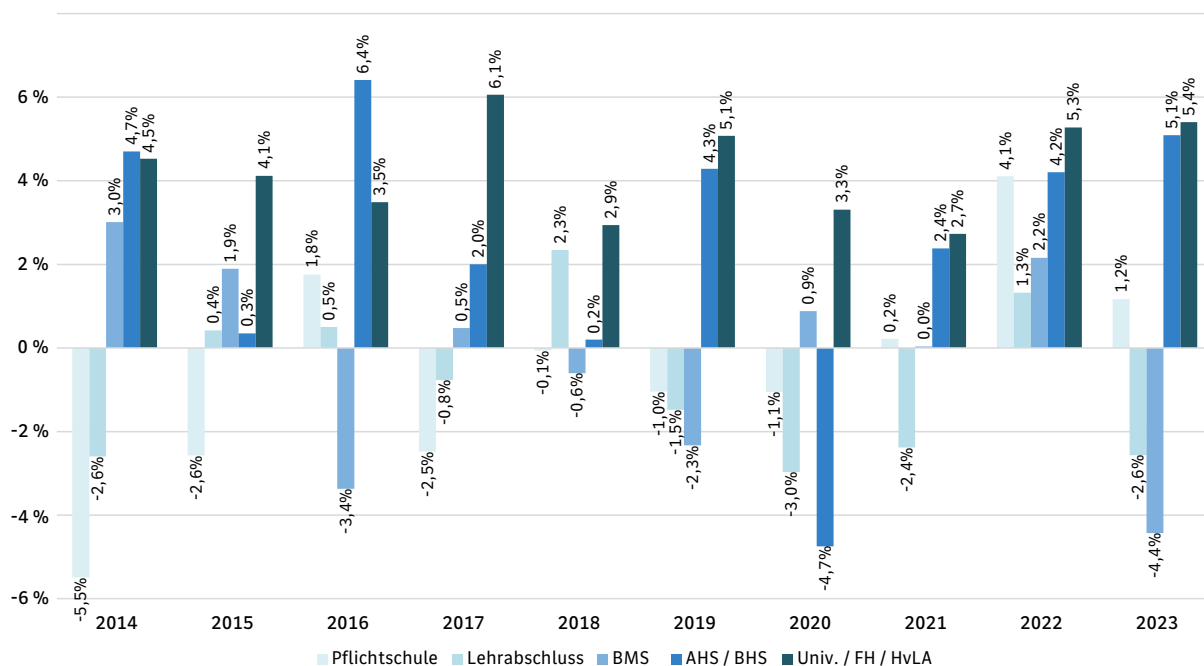
Bereits im Zuge der krisenhaften Entwicklung am Arbeitsmarkt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 und der trotzdem positiven Beschäftigungsentwicklung für HochschulabsolventInnen wurde die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im langfristigen Trend als relativ krisenstabil eingeschätzt. So konnte die Gruppe der HochschulabsolventInnen im Jahr 2009 entgegen dem allgemeinen Trend Beschäftigungszuwächse verzeichnen, und in den 2010er-Jahren gab es für die HochschulabsolventInnen jährlich positive Zuwachsraten. So wie bereits bei der Finanzkrise zehn Jahre zuvor waren die Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen durch die Corona-Krise am wenigsten von allen Bildungsgruppen betroffen. Während 2020 im Vergleich zu 2019 die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um 1,3 Prozent zurückging, stieg die Zahl der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen um 3,3 Prozent. In der 10-Jahres-Periode der Jahre von 2014 bis 2023 konnten die HochschulabsolventInnen als einzige Bildungsgruppe jedes Jahr Beschäftigungszuwächse verbuchen, selbst in den Jahren der Corona-Pandemie bewegte sich das Plus zwischen 2,7 und 5,3 Prozent (siehe nachfolgende Abbildung 2).

Abbildung 1: Erwerbsquoten (15–64 Jahre), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht, 2023



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

Abbildung 2: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr, nach höchstem Bildungsabschluss, 2014–2023



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen, eigene Darstellung. 2021: Bruch in der Zeitreihe

Im Jahresdurchschnitt 2023 waren 1.045.400 Personen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig, damit wurde erstmals die Millionen-Grenze überschritten. Damit waren um rund 327.300 HochschulabsolventInnen mehr als 2014 in Beschäftigung, das entspricht im Zehn-Jahres-Zeitraum einem Plus von beinahe 45 Prozent. Dabei entfielen knapp 55 Prozent des Plus an erwerbstätigen HochschulabsolventInnen auf die Frauen. Im Jahr 2011 waren mit einem Anteil von 50,8 Prozent erstmals mehr Frauen als Männer unter den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen, seit 2014 pendelt der Frauenanteil zwischen 52,5 Prozent und 53,3 Prozent, im Jahr 2023 erreichte er jedoch mit 53,5 Prozent einen neuen Höchstwert. Damit waren gegenüber 2014 um 146.300 mehr männliche HochschulabsolventInnen erwerbstätig (+44,2 Prozent), bei den Frauen fiel das Plus mit rund 181.100 (+50,9 Prozent) deutlich höher aus.

Im Jahr 2023 verfügten 26,4 Prozent aller erwerbstätigen Frauen über einen Hochschulabschluss, damit war jede vierte erwerbstätige Frau Hochschulabsolventin. 2014 lag der Anteil mit 19,5 Prozent noch um 6,9 Prozentpunkte darunter. Bei den Männern betrug der Anteil im Jahr 2023 20,5 Prozent, jeder fünfte erwerbstätige Mann verfügte also 2023 über einen Hochschulabschluss. Im Zehnjahresabstand bedeutet das ein Plus von 4,9 Prozentpunkten (2014: 15,6 Prozent). Bei den Männern erscheint bemerkenswert, dass alleine auf die Jahre der Corona-Krise zwei Prozentpunkte des Plus entfielen, denn 2019 betrug der Anteil der Hochschulabsolventen unter den männlichen Erwerbstätigen noch 17,9 Prozent.

Tabelle 2: Erwerbstätige mit Hochschulabschluss, nach Geschlecht, 2014–2023

Jahr	Alle Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss			Davon unselbständig Erwerbstätige		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2014	340.100	377.900	718.100	273.600	336.400	610.000
2015	355.400	392.300	747.700	288.400	349.100	637.500
2016	362.400	411.400	773.800	294.700	366.900	661.600
2017	384.500	436.200	820.700	313.800	388.500	702.300
2018	400.700	444.100	844.800	326.500	390.800	717.300
2019	414.800	472.800	887.700	336.500	415.600	752.100
2020	430.800	486.400	917.100	349.300	432.000	781.200
2021	440.300	501.800	942.100	357.600	447.000	804.600
2022	469.300	522.500	991.800	385.300	464.900	850.200
2023	486.400	559.000	1.045.400	398.800	489.300	888.100
Differenz 2014–2023	146.300	181.100	327.300	125.200	152.900	278.100

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

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 2028) geht davon aus, dass die Berufsgruppe der akademischen Berufe mit einem erwarteten jährlichen Plus von 2,0 Prozent im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum aufweisen wird.⁸²

Wie bei anderen Bildungsgruppen auch ist mit steigenden Beschäftigungszahlen grundsätzlich keine Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse verknüpft, so z. B. die Beantwortung der Frage, ob der jeweilige Arbeitsplatz ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis darstellt oder nicht. Eine rezente Studie zu möglichen Verdrängungseffekten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt durch die steigende Zahl an HochschulabsolventInnen kam zu dem Ergebnis, dass die Bildungsexpansion grundsätzlich zu Verschiebungen in den Bildungs- und

82 Horvath, Thomas / Huber, Peter / Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

Berufsstrukturen geführt hat. Hochqualifizierte ArbeitsmarkteinsteigerInnen müssen zunehmend auf berufliche Positionen im mittleren Segment ausweichen, und zwar zulasten von Personen im mittleren und niedrigen Qualifikationssegment.⁸³

2.2 Längerfristige globale Trends in der Arbeits- und Berufswelt

Trend 1: Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Bereits die letzten Jahrzehnte waren von dem tiefgreifenden strukturellen Wandel in Richtung einer so genannten »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).⁸⁴ Der Strukturwandel, der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 einen weiteren Schub erlebt hat, wird auch in der laufenden Dekade anhalten: Weiterhin wird der Dienstleistungssektor Hauptfaktor für das Beschäftigungswachstum sein, in der Periode bis 2028 werden voraussichtlich 94,1 Prozent des erwarteten jährlichen Beschäftigungsplus auf die Dienstleistungen entfallen. Tragende Säulen für die positive Beschäftigungsentwicklung werden insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sein sowie die Informationstechnologien und Informationsdienstleistungen. Der strukturelle Wandel geht zulasten von geringqualifizierten Berufen in der Sachgüterproduktion, im Bergbau und in der Landwirtschaft.⁸⁵

Trend 2: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Wie schon 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 verdreifacht (1995: 317.900, 2023: 1.082.900).

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 Ausbildungs-

83 Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Studie des Institutes für Höhere Studien (IHS) Wien im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

84 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 im Menüpunkt »E-Library«.

85 Horvath, Thomas / Huber, Peter / Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

niveau abhängen. Hintergrund ist die Expansion der so genannten »Sekundären Dienstleistungstätigkeiten« (z.B. Forschung und Entwicklung, 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.⁸⁶

So prognostiziert die bereits zuvor erwähnte mittelfristige Beschäftigungsprognose des WIFO für akademische Berufe ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von rund 2,0 Prozent pro Jahr. Akademische Berufe bilden demnach die dynamischste Berufshauptgruppe in sämtlichen Bundesländern, wodurch ihre relative Bedeutung innerhalb der Berufslandschaft österreichweit steigt. Die regionale Bandbreite des prognostizierten Beschäftigungswachstums von akademischen Berufen (2021 bis 2028) bewegt sich zwischen +1,4 Prozentpunkten (Kärnten) und +2,2 Prozentpunkten (Tirol und Wien). Insgesamt geht die Prognose davon aus, dass im akademischen Bereich die Nachfrageentwicklung etwas stärker ausfallen wird als die Zunahme des Arbeitskräfteangebots. Damit werden die Beschäftigungsaussichten für HochschulabsolventInnen weiterhin intakt sein.

Im Prognosezeitraum bis 2028 werden die akademischen Berufe voraussichtlich den stärksten absoluten und relativen Zuwachs verzeichnen. Mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sekundarbereich, der Ärzte/ Ärztinnen sowie der akademischen Pflege- und Geburtshilfe werden auf alle akademischen Berufsgruppen überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse entfallen. Damit wird im Jahr 2028 die unselbständige Beschäftigung in Berufen mit akademischem Anforderungsprofil um 112.100 über jener von 2021 liegen. Der Anteil der Beschäftigten in Berufen, die ein akademischen Anforderungsprofil aufweisen, wird dann bei 21,3 Prozent liegen (2021: 20,0 Prozent). Dabei entfällt deutlich mehr als Hälfte (61 Prozent) des Beschäftigungsplus auf die drei akademischen Berufsgruppen »Akademische und verwandte IKT-Berufe« (+27.000 bzw. jährlich +4,0 Prozent), »IngenieurInnen, ArchitektInnen« (+24.100 bzw. jährlich +3,3 Prozent) und »Akademische Wirtschaftsberufe« (+17.400 bzw. jährlich +2,1 Prozent). Deutlich unterdurchschnittlich sind die Erwartungen, hinsichtlich des Beschäftigungsplus bei den Lehrkräften im Sekundarbereich (+2.400 bzw. jährlich +0,5 Prozent). Allerdings liegt derzeit das Durchschnittsalter bei Lehrkräften bei rund 47 Jahren. Beschäftigungschancen in diesem Segment werden sich daher weniger durch zusätzlich geschaffene Stellen ergeben, sondern vielmehr durch anstehende Pensionierungen.⁸⁷

Unterdurchschnittlich wächst unter den akademischen Berufen voraussichtlich auch die Nachfrage nach akademischer Pflege und Geburtshilfe (+0,5 Prozent jährlich bzw. +3.700). Die vergleichsweise schwache Dynamik geht Hand in Hand mit der Neuordnung der Pflegeausbildung im Jahr 2016, zu der die Einführung des neuen Berufsbildes der Pflegefachassistenz im mittleren Qualifikationssegment zählt und die vollständige Überführung des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und

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

87 Siehe Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022): *Das Personal des Bundes 2022. Daten und Fakten*, www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/das-personal-des-bundes-2022.

Krankenpflege an die Fachhochschulen. Bedarfsprognosen gehen davon aus, dass die Pflegefachassistenz zulasten der akademischen Ausbildung an Bedeutung gewinnen wird.⁸⁸

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: »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.«⁸⁹

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.

88 Rappold, Elisabeth/Juraszovich, Brigitte (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien.

89 Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u. a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ›neuen‹ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414. Obwohl bereits vor beinahe 20 Jahren formuliert, hat dieses Statement nichts von seiner Aktualität eingebüßt.

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 Prozent der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60 Prozent 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.

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 Universitätsystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20, 30 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 Prozent der HochschulabsolventInnen nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechend beschäftigt, 2015 lag dieser Anteil bei 33,2 Prozent. Häufiger kommt jedoch diese Überqualifikation bei AbsolventInnen von BHS (44,4 Prozent) vor und »Spitzenreiter« sind mit einem Anteil von 54,1 Prozent 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 Prozent (Männer) bzw. 17,1 Prozent (Frauen) zurückgegangen. Das stärkste Plus verzeichneten die MedizinerInnen mit 16,7 Prozent (Männer) und 5,1 Prozent (Frauen). Grundsätzlich liegen die Bildungserträge der weiblichen Hochschulabsolventen deutlich unter jenen der Männer.⁹⁰

Trend 6: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen AkademikerInnen konjunkturelle Krisen leichter überstehen. Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwächungen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 7: 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 Angebotes 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, Empathie und/oder Kreativität benötigen. Auch für akademische Berufe gilt, dass Tätigkeitsbereiche mit einem hohen Routineanteil potenziell automatisierbar sind, also von Algorithmen übernommen werden können. Beispiele dafür sind bereits juristische Recherchen oder der so genannte »Roboter-Journalismus«.⁹¹

⁹⁰ Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43. Jahrgang, Heft 4, Seite 535–568.

⁹¹ 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 sowie Haberfellner, Regina / Sturm, René (2018): HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

2.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?

Die abnehmende Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung kündigte sich bereits in den 1990er-Jahren an. Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren. 2022 war bereits jedes dritte Beschäftigungsverhältnis (37 Prozent) ein atypisches, dabei ist die häufigste Form Teilzeitbeschäftigung und diese ist in hohem Ausmaß weiblich.⁹² 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 Einstiegsepisoden« in den Arbeitsmarkt in den ersten Monaten nach dem Hochschulabschluss handelt. Zu einem ähnlichen Befund kam bereits 2010 eine flächendeckende Repräsentativerhebung zur Arbeitssituation von HochschulabsolventInnen in Österreich.⁹³

Atypische Beschäftigungsformen können folgendermaßen charakterisiert werden:⁹⁴

- 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 Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Vor allem geringfügig Beschäftigte und

92 AMS Österreich / ABI (2023): Atypische Beschäftigung nimmt am österreichischen Arbeitsmarkt zu. Spezialthema zum Arbeitsmarkt 2023/04.

93 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 im Menüpunkt »E-Library«.

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

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 EPUs die größte Belastung dar.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit: Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen ArbeitergeberInnen 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 Auftraggeber, welcher sie direkt weisungsgebunden sind und 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 waren traditionell hohe Teilzeitanteile von 25 Prozent bis über 30 Prozent 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. Die Motivlagen zur Teilzeitbeschäftigung sind durchaus divergent.⁹⁵

⁹⁵ Vgl. Specht-Prebanda, Matthias (2018): Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung. ISW-Forschungsbericht Nr. 72, Linz. www.isw-linz.at/fileadmin/user_upload/pdf/MotivlagenTeilzeitbeschaeftigung_ISW2018.pdf.

Aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung stehen bis 2020 Daten zur arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung Erwerbstätiger nach nationaler Definition zur Verfügung, 2021 wurde auf die internationale Definition umgestellt (»Teilzeit-Unterbeschäftigte«). Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung lag 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 war. Damit wurden also jene Erwerbstätigen zusammengefasst, die mehr Wochenstunden arbeiten wollten und dafür auch tatsächlich zur Verfügung standen. Bei der Erfassung der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung gab es keine Altersgrenze. Für Teilzeit-Unterbeschäftigung gelten die gleichen Kriterien wie für die arbeitsbezogene Unterbeschäftigung, allerdings wird hier explizit auf die Altersgruppe 15–74 Jahre eingeschränkt.

Bezogen auf alle Beschäftigte ungeachtet des Ausbildungsniveaus stieg die Unterbeschäftigtenquote von 3,9 Prozent im Jahr 2011 auf 5,2 Prozent in den Jahren 2015/2016 und fiel anschließend bis 2019 auf 3,4 Prozent ab (siehe Tabelle). Unter den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen stieg die Unterbeschäftigtenquote ausgehend von 4,1 Prozent im Jahr 2011 bis 2017 kontinuierlich auf den Höchstwert von 5,7 Prozent an und sank in Folge auf 3,6 Prozent (2019). Im Jahr 2020 zog die arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote wieder spürbar an: über alle Erwerbstätige hinweg um 0,8 Prozentpunkte auf 4,2 Prozent und unter den HochschulabsolventInnen um einen Prozentpunkt auf 4,6 Prozent. Allerdings blieben die Werte damit noch unter den Höchstwerten der vergangenen Dekade.

Die Unterbeschäftigung, wie sie seit 2021 erhoben wird, zeigt einen merklichen Rückgang von 2021 auf 2022 – sowohl bei einer Betrachtung auf Ebene der Gesamtbeschäftigung als auch bei den HochschulabsolventInnen. Es sticht allerdings hervor, dass sie unter den weiblichen HochschulabsolventInnen deutlich weniger zurückgegangen ist als bei den männlichen und auch im Vergleich zur Frauenbeschäftigung insgesamt. 2023 zeigt keine wesentlichen Änderungen dieses Gesamtbildes.

Tabelle 3: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote (2011–2020) und Teilzeit-Unterbeschäftigtenquote (2021–2023) gesamt und von HochschulabsolventInnen

	Arbeitbezogene Unterbeschäftigung				Teilzeit-Unterbeschäftigung		
	2011	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Erwerbstätige gesamt	3,9 %	5,2 %	3,4 %	4,2 %	2,9 %	2,4 %	2,5 %
Männlich	2,5 %	3,3 %	2,1 %	2,7 %	1,6 %	1,3 %	1,4 %
Weiblich	5,6 %	7,2 %	4,9 %	5,7 %	4,5 %	3,6 %	3,8 %
Mit Hochschulabschluss	4,1 %	5,4 %	3,6 %	4,6 %	3,2 %	2,7 %	3,0 %
Männlich	2,5 %	3,7 %	2,3 %	3,1 %	2,2 %	1,4 %	2,1 %
Weiblich	5,7 %	6,9 %	4,8 %	6,0 %	4,0 %	3,8 %	3,8 %

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

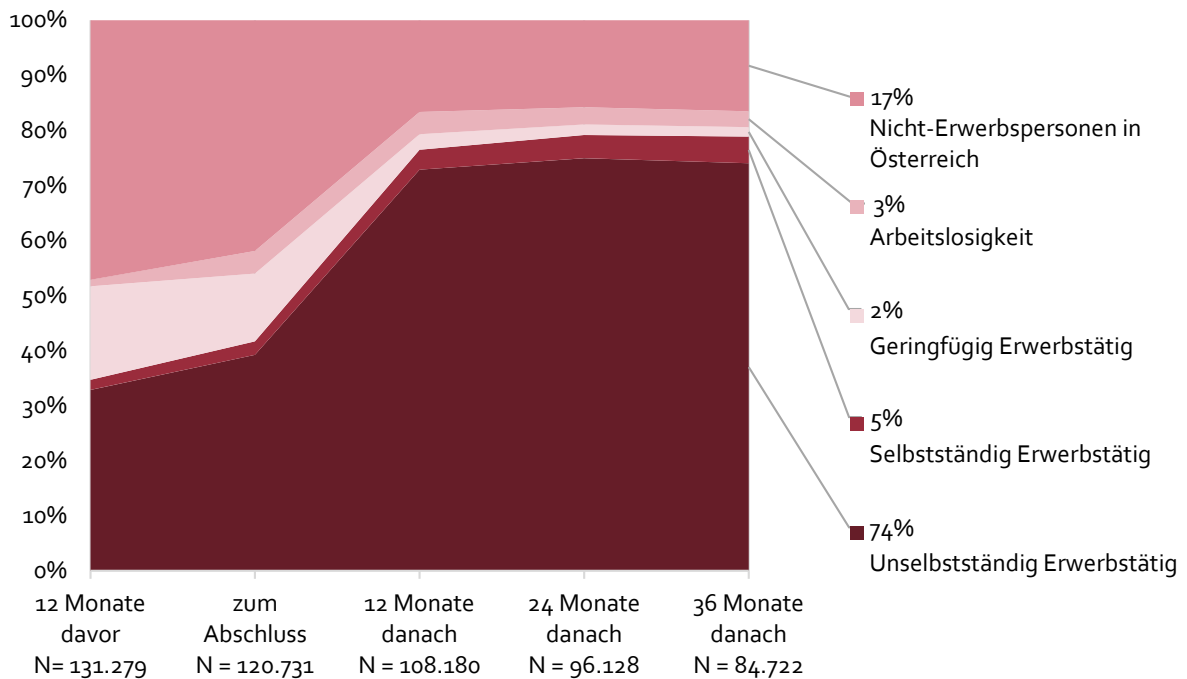
Die Tabelle zeigt deutlich, dass der Anteil jener, die eine Aufstockung ihres Beschäftigungsverhältnisses anstreben, unter HochschulabsolventInnen ähnlich hoch ist wie bei einer Betrachtung über alle Beschäftigte. Der langjährige Trend zeigt, dass die Unterbeschäftigtenquote bei den Frauen höher ist als bei den Männern, das gilt auch für Frauen mit einem Hochschulabschluss.

Insgesamt waren 69,4 Prozent der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen im Jahr 2023 mit dem Stundenausmaß ihrer Beschäftigung zufrieden und wollten keine Änderung. 2,7 Prozent wollten eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsstunden um bis zu fünf Stunden, weitere 5,5 Prozent wollten eine Erhöhung um mehr als fünf Wochenstunden. Ein deutlich größerer Anteil der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen wollte eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit: 17,6 Prozent wünschten sich eine Reduktion um mehr als fünf Wochenstunden und weitere 4,9 Prozent um weniger als fünf Wochenstunden.

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.

Abbildung 3: Arbeitsmarktstatus von Absolventinnen und Absolventen öffentlicher Universitäten im Zeitverlauf



Quelle: Statistik Austria, HRSM-Projekt »AbsolventInnen-Tracking«: Projektbericht, Seite 41

Tabelle 4: Anteil geringfügig Beschäftigter an unselbständig Beschäftigten: HochschulabsolventInnen (Uni/FH/HvLA) und Gesamtbeschäftigung im Vergleich (2013–2021)

Unselbständig Beschäftigte		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamt	Männlich	4,5 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,6 %	4,5 %	4,5 %	4,3 %
	Weiblich	9,1 %	9,2 %	9,1 %	9,0 %	8,9 %	8,6 %	8,4 %	7,8 %	7,7 %
Mit Hochschulabschluss	Männlich	3,8 %	3,9 %	4,0 %	3,8 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %	3,4 %	3,2 %
	Weiblich	5,3 %	5,4 %	5,3 %	5,1 %	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,4 %	4,3 %

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik (Stichtag jeweils 31.10.); eigene Berechnungen. HvLA = Hochschulverwandte Lehranstalten

Geringfügige Beschäftigung stellt häufig im Übergang von der Bildungs- zur Erwerbskarriere einen vorbereitenden Zwischenschritt dar. Das AbsolventInnen-Tracking der öffentlichen Universitäten für die Studienjahre 2008/2009 bis 2018/2019 zeigt, dass zwölf Monate vor Abschluss noch beinahe jede bzw. jeder fünfte Graduierte (17 Prozent) geringfügig beschäftigt war, dieser Anteil nach Studienabschluss jedoch rasch auf rund zwei Prozent sinkt.

Befristung – besonders häufig in akademischen Berufen

Während die so genannten »Freie Dienstverträge« an Bedeutung verloren haben, war ein verstärkter Trend in Richtung befristeter Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Waren 2007 noch 5,2 Prozent aller unselbständig Beschäftigten über einen befristeten Vertrag beschäftigt, so stieg dieser Anteil bis 2017 sukzessive auf 6,5 Prozent an, war in den Folgejahren jedoch wieder rückläufig. Mit 5,2 Prozent im Jahr 2020 lag er auf dem gleichen Niveau wie 2007, allerdings stieg er in den beiden Folgejahren wieder auf 6,2 Prozent. HochschulabsolventInnen waren bereits in der Vergangenheit stärker von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen. 2007 lag der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bereits bei 10,6 Prozent, bis 2018 stieg er auf 12,7 Prozent. Allerdings war auch bei den HochschulabsolventInnen der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse 2019/2020 rückläufig: mit einem Anteil von 10,1 Prozent im Jahr 2020 war der Anteil so niedrig wie zuletzt 2009. In den beiden Folgejahren legten die befristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder etwas zu, 2022 betraf das 11,1 Prozent der unselbständig beschäftigten HochschulabsolventInnen und 2023 waren es 11,3 Prozent.

Während 2007 rund 27 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf HochschulabsolventInnen entfielen, stieg dieser Anteil laufend an. In den Jahren 2019 bis 2022 entfielen rund 40 Prozent der befristeten Arbeitsverhältnisse auf HochschulabsolventInnen, 2023 wurde mit 41 Prozent bislang der Höchstwert erreicht. Auch die Verteilung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Berufsgruppen zeigt, dass rund 39 Prozent der befristeten Beschäftigten der Berufsgruppe »Akademische sowie vergleichbare Berufe« angehören.

AkademikerInnen haben häufiger einen Zweitjob

Im Jahresdurchschnitt 2023 gingen rund 248.800 Erwerbstätige einer Zweitbeschäftigung nach, davon verfügten 107.900 (43,4 Prozent) über einen Hochschulabschluss. Zweitjobs wurden immer mehr zu einer Domäne der HochschulabsolventInnen, denn 2005 entfielen nur 24,1 Prozent der Zweitjobs auf HochschulabsolventInnen, 2010 waren es bereits 29,3 Prozent und 2019 schließlich 36,8 Prozent. Bislang schienen konjunkturelle Einflüsse die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung bei den HochschulabsolventInnen nur in geringem Ausmaß zu beeinflussen: In den Jahren 2010 bis 2019 schwankte der Anteil der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen mit einem Zweitjob zwischen 7,5 Prozent (2011) und 8,4 Prozent (2016 und 2017), im Jahr 2019 lag er bei 7,8 Prozent. Allerdings wurde mit einem Anteil von 7,3 Prozent im Krisenjahr 2020 der niedrigste Wert seit 15 Jahren registriert, die Einschränkungen infolge der Corona-Krise könnten also so mancher Zweitbeschäftigung die Grundlage entzogen haben. Allerdings dürfte es sich dabei um ein kurzfristiges Phänomen gehandelt haben, denn in den beiden Folgejahren verstärkte sich der Trend zum Zweitjob sowohl bei den HochschulabsolventInnen als auch bei einer Betrachtung über alle Bildungsgruppen. Mit einem Anteil von 10,3 Prozent bei den HochschulabsolventInnen und einem Anteil von 5,5 Prozent bezogen auf die Gesamtbeschäftigung hatten auf beiden Beobachtungsebenen die Anteile an Personen mit einem Zweitjob gegenüber der präpandemischen Phase merklich zugenommen: im Vergleich zu 2019 bei den HochschulabsolventInnen um 2,5 Prozentpunkte und über alle Bildungsgruppen um 1,2 Prozentpunkte.

Zweitbeschäftigung unter HochschulabsolventInnen trat in der Vergangenheit deutlich häufiger bei Männern als bei Frauen auf. In der Periode 2011 bis 2020 hatten zwischen 7,9 Prozent (2011) und 10,2 Prozent (2013) der erwerbstätigen Männer ein zweites Erwerbseinkommen, bei den Frauen waren es mit 6,5 Prozent (2020) und 8,0 Prozent (2016 und 2017) im Schnitt um ein bis zwei Prozentpunkte weniger. Im Jahr 2020 gingen 8,1 Prozent (2019: 8,3 Prozent) der erwerbstätigen Männer mit Hochschulabschluss einem Zweitjob nach, bei den Frauen lag der Anteil bei 6,5 Prozent (2019: 7,4 Prozent). 2023 lag sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen der Anteil der Beschäftigten deutlich über dem präpandemischen Niveau: 11,2 Prozent der Männer und 9,5 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss hatten einen Zweitjob.

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 im höheren Ausmaß Männer, die im Vergleich zu Frauen eine etwas zügigere Arbeitsmarktintegration aufweisen und auch hinsichtlich der Einkommen bessergestellt sind. Insofern ist auch für HochschulabsolventInnen der überproportionale Anteil an Erwerbstätigen mit Zweitjobs qualitativ nur schwer zu beurteilen.

Der Zweitjob dürfte in vielen Bereichen 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. FachärztInnen verbinden beispielsweise häufig 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 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 z.B. 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.

2.4 Empfehlungen für einen verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt

Aus Sicht des AMS lassen sich folgende Empfehlungen für einen verbesserten Übergang von der Hochschulausbildung in den Arbeitsmarkt formulieren:

- **Praktika bzw. das Sammeln von Erfahrungen in Unternehmen:** Berufserfahrung wird von Unternehmen als sehr wichtig eingestuft und ist bei AbsolventInnen gern gesehen; egal, ob über Pflicht- oder freiwillige Praktika, Traineeships oder Teilzeitstellen neben dem Studium.
- **Sichtbarmachung von Kompetenzen:** Kompetenzen sichtbar zu machen wäre eine Möglichkeit, insbesondere in jenen Studienrichtungen mit weniger spezifischen Berufsbildern, damit klarer wird, was alles an Wissen erworben wurde; aber auch in den Betrieben sollte Bewusstseinsbildung betrieben werden, damit diese sich nicht nur an den formalen Abschlüssen orientieren.

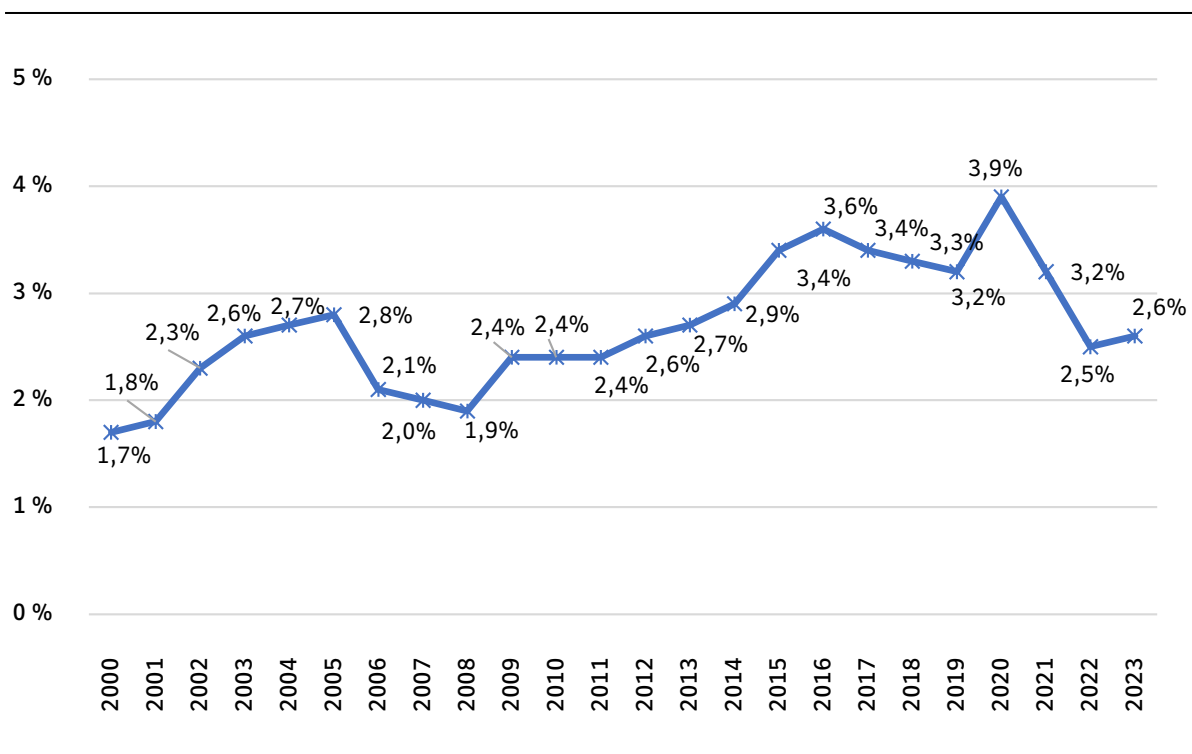
- **Beratung in Anspruch nehmen:** Auch bei JungakademikerInnen kann es beim Einstieg in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten geben; dabei ist es wichtig, sich an entsprechende Stellen zu wenden, wie die Career Center, aber auch Beratungseinrichtungen, wie z.B. die in ganz Österreich vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS, um sich gezielt Hilfe zu suchen und um sich hinsichtlich möglicher Optionen beraten zu lassen.
- **Kooperationen:** Verbesserte Kooperationen und gemeinsame Plattformen können zu einer verbesserten Zusammenarbeit von unterschiedlichen AkteurInnen im Bundesland oder auch Bezirk sinnvoll sein, um einen besseren Überblick zu bestehenden Angeboten vor Ort sowie zu Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bieten zu können. Auch Austausch- und Informationsplattformen mit spezifischer Berufsinformation könnten entwickelt bzw. ausgebaut werden.
- **Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:** Berufs- und Arbeitsmarktorientierung an tertiären Bildungseinrichtungen sollte in die Curricula integriert werden, da AbsolventInnen oft über (viel) zu wenig Information über den spezifischen Arbeitsmarkt in ihren Fachbereichen verfügen. Einzelne Fachhochschulen haben bereits damit begonnen, eine Berufsorientierung am Ende des Studiums anzubieten, dies könnte auch an anderen tertiären Bildungsstätten – und insbesondere auch an Universitäten mit »arbeitsmarktferne(re)n« Ausbildungen – empfohlen werden.

Wichtig für einen erfolgreichen Übergang auf den Arbeitsmarkt sind, so die Auffassung von ExpertInnen aus der Arbeitsmarkt- und Berufskunde, auch überfachliche Kompetenzen, hier v.a. soziale Kompetenz, Teamarbeit, selbständiges Arbeiten, aber auch IT-Kenntnisse bzw. vertiefte Kenntnisse hinsichtlich des Einsatzes und der Anwendung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien (Digital Skills). Als zentral wird auch die Fähigkeit zum Netzwerken genannt, da in Österreich viele Stellen immer noch nicht offiziell ausgeschrieben werden, sondern informell vergeben werden. Auch Selbstdarstellung und Selbstmarketing müssen gelernt werden, um die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen und um sich im Bewerbungsprozess gut »verkaufen« zu können. Zudem wird empfohlen, zumindest Grundkenntnisse zu Sozialversicherung, Selbständigkeit und Buchführung während des Studiums zu vermitteln, da viele AbsolventInnen mit freiem Dienst- oder Werkvertrag in die Berufstätigkeit starten und es daher wichtig wäre, entsprechendes Basiswissen mitzubringen.

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 2000–2023 stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 5: Arbeitslosigkeitsrisiko bei AkademikerInnen (Uni/FH/Akademien*), Arbeitslosenquoten, Jahresdurchschnittswerte, 2000–2023



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2000 und folgende); siehe auch: 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. Zwar

schlug sich die Finanz- und Wirtschaftskrise auch in einer steigenden Arbeitslosigkeit der HochschulabsolventInnen nieder, allerdings war der Anstieg auf 2,4 Prozent Arbeitslosenquote bis 2011 sehr moderat.

Bei stark steigenden AbsolventInnenzahlen stieg allerdings in den folgenden Jahren die Arbeitslosenquote an und erreichte 2016 mit 3,6 Prozent einen ersten Höchstwert, der jedoch im Zuge der Corona-Krise noch übertroffen werden sollte. Das Jahr 2020 war ein Jahr der Rekordarbeitslosigkeit, die Arbeitslosigkeit hatte gegenüber 2019 um 28,5 Prozent zugenommen. Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen fiel der Anstieg bei den HochschulabsolventInnen mit 23,2 Prozent eher moderat aus und damit erreichte die Arbeitslosigkeit (Uni/FH) mit 3,9 Prozent ihren Höhepunkt. In den darauffolgenden Jahren ging sie laufend zurück auf schließlich 2,5 Prozent im Jahr 2022, im Jahr 2023 lag sie bei 2,6 Prozent.⁹⁶

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, das galt auch für die Jahre der Corona-Krise. Den Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren. Diese Tabelle weist neben der durchschnittlichen Arbeitslosenquote für das gesamte Jahr 2023 auch jene für 2020 und 2019 aus. Damit wird das Jahr vor Ausbruch der Krise (2019) berücksichtigt, das Jahr des Ausbruchs und auch gleichzeitig Höhepunkts der Krise (2020) und mit 2023 das erste postpandemische Jahr. Grundsätzlich führten die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zu einem Plus an Arbeitslosen in allen Qualifikationsgruppen, die Arbeitslosenquote über alle Bildungsgruppen ist von 7,4 Prozent im Jahr 2019 auf 9,9 Prozent im Jahr 2020 gestiegen, die stärksten Einschnitte erlebten jedoch Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau. Aufgrund der Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt und auch des fortschreitenden demographischen Drucks (Stichwort: Alterung der Erwerbsgesellschaft) kam es 2022 in vielen Wirtschaftsbereichen zu einem Arbeitskräftemangel, der sich auf die Beschäftigungschancen in allen Qualifikationsgruppen positiv auswirkte und zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit unter das präpandemische Niveau führte. Für HochschulabsolventInnen bedeutete das einen Rückgang der Arbeitslosenquote auf 2,5 Prozent bzw. auf das Niveau zu Beginn der 2010er Jahre.

96 Arbeitsmarktservice Österreich/ ABI (2021): Die wichtigsten Kennzahlen zum österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2020 im Überblick. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«. Aktuell (2021) lassen sich wieder deutlich sinkende Arbeitslosenzahlen gegenüber 2020 konstatieren.

Tabelle 5: Arbeitslosenquote der Jahre 2019, 2020 und 2023, nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote Jahresdurchschnitt		
	2019	2020	2023
Pflichtschule	22,3 %	28,3 %	19,6 %
Lehre	6,2 %	8,6 %	5,6 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	3,5 %	4,7 %	3,0 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	5,5 %	7,9 %	5,1 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,8 %	5,4 %	3,2 %
Uni/FH/Hochschulverwandte Ausbildungen	3,2 %	3,9 %	2,6 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	7,4 %	9,9 %	6,4 %

Quelle: AMS Österreich / ABI (2021): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2020. AMS Österreich / ABI (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2019. AMS Österreich / ABI (2024): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2023. Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose und unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; siehe auch www.ams.at/arbeitsmarktdaten oder unter 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 2024 die meisten arbeitslos gemeldeten AbsolventInnen einer Universität (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet) ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium (3.445 Personen), ein naturwissenschaftliches Studium (2.571 Personen) oder ein philosophisch-humanwissenschaftliches Studium (1.544 Personen) abgeschlossen hatten.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der beim AMS im September 2024 arbeitslos gemeldeten HochschulabsolventInnen, 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 bzw. arbeitssuchenden Universitäts- und FH-AbsolventInnen (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet), September 2024

Studiengruppe	Arbeitslos gemeldete AbsolventInnen
Architektur	919
Bodenkultur	335
Film und Fernsehen	53
Historisch-kulturwissenschaftliche Studien	874

Studiengruppe	Arbeitslos gemeldete AbsolventInnen
Lehramtsstudien	584
Medizin	876
Montanistik	173
Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	633
Naturwissenschaften	2.571
Philosophisch-humanwissenschaftliche Studien	1.544
Philologisch-kulturwissenschaftliche Studien	713
Rechtswissenschaften	1.251
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	3.445
Technik	1.280
Theologie	65
Übersetzer- und Dolmetscherstudien	127
Sonstige	3.454
Universität	18.897
Humanbereich	455
Technik	936
Tourismus	142
Wirtschaft	1.028
Sonstige	66
Fachhochschule	2.627

Quelle: AMS Österreich: Arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen, Oktober 2024

4 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. Frauen werden ihr Arbeitsangebot auch als Folge der mit dem Jahr 2024 beginnenden Angleichung des Regelpensionsalters an jenes der Männer überdurchschnittlich stark ausweiten. In Folge wächst auch ihre Beschäftigung deutlich überdurchschnittlich. Frauen profitieren dabei mittelfristig auch vom Strukturwandel zugunsten des weiblich dominierten Dienstleistungssektors.

Die im Auftrag des AMS erstellte mittelfristige Beschäftigungsprognose für die Jahre 2021 bis 2028 geht gesamtwirtschaftlich betrachtet von einem Plus in der unselbständigen Beschäftigung von +284.800 bzw. einem jährlichen Plus von 1,1 Prozent aus. Die Beschäftigung von Frauen wächst bis 2028 voraussichtlich um +1,4 Prozent jährlich (+179.000 Beschäftigungsverhältnisse) und damit deutlich dynamischer als die Beschäftigung der Männer (+0,7 Prozent jährlich bzw. +105.700 Beschäftigungsverhältnisse). Der Frauenanteil an der unselbständigen Beschäftigung wird bis 2028 um voraussichtlich +1,2 Prozentpunkte auf 46,7 Prozent ansteigen.⁹⁷

Die geschlechtsspezifische Segregation nach Berufen und Branchen bleibt hoch

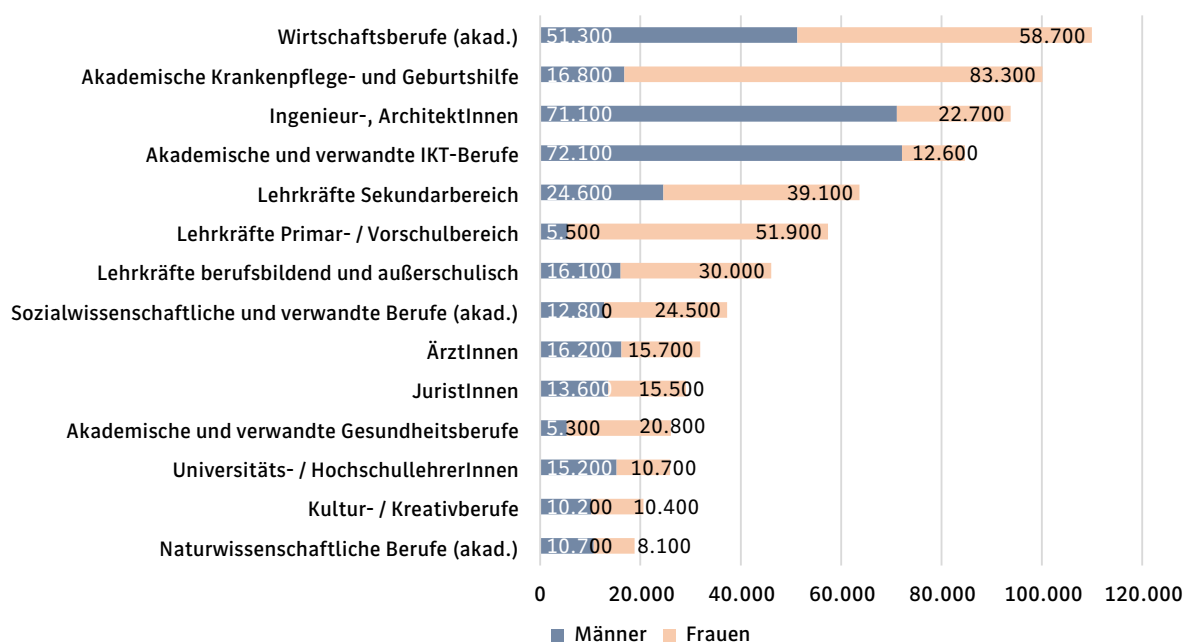
Arbeitsplätze für Frauen entstehen somit in erster Linie durch den strukturellen Wandel, der Branchen mit hohen Frauenanteilen begünstigt. Durch die hohe Konzentration von Frauen im Dienstleistungsbereich entfallen beinahe zwei Drittel (62,9 Prozent) der zusätzlich entstehenden Arbeits-

⁹⁷ Sofern nicht eigens ausgeführt, basieren die folgenden Informationen auf Horvath, Thomas / Huber, Peter / Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

plätze auf Frauen. Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2028 erwartet wird, sind das Gesundheits- und Sozialwesen (+46.400), Beherbergung und Gastronomie (+28.600) sowie der Einzelhandel (+21.100). Dahinter folgen Erziehung und Unterricht (+14.900), öffentliche Verwaltung (+10.700), Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung (+9.600) sowie Informationstechnologie und -dienstleistungen (+8.800). Für die in Absolutzahlen eher kleinere Branche »Informationstechnologie und -dienstleistungen« wird die stärkste Beschäftigungsdynamik für Frauen mit einem jährlichen Beschäftigungsplus von 4,9 Prozent erwartet (Männer: 3,3 Prozent).

Die Segregation nach Geschlecht in den Branchen und Berufen ändert sich kaum, trotz des steigenden Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung bleibt sie weiterhin hoch. Die österreichische Berufslandschaft ist stark zwischen Frauen und Männern segregiert, das gilt auch für die akademischen Berufe. Zwar arbeiten annähernd gleich viele Frauen wie Männer in akademischen Berufen (Berufshauptgruppe 2), die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen ist jedoch schief: So finden sich etwa in den akademischen und verwandten IKT-Berufen mit 14,9 Prozent vergleichsweise wenig Frauen unter den Beschäftigten, während der Frauenanteil unter den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich mit 90,4 Prozent sehr hoch ist (jeweils Zahlen für 2021).

Abbildung 6: Unselbständige Beschäftigung in den akademischen Berufen, nach Geschlecht, 2021



Quelle: Horvath, Thomas / Huber, Peter / Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028, Tabellenband, Seite 39 f. Eigene Darstellung

2021 lag die Beschäftigung der Frauen in den akademischen Berufen in Summe bei 404.100, jene der Männer bei 341.600 (WIFO Branchen- und Berufsmodelle). Dabei ist die Beschäftigung der

Männer in hohem Ausmaß konzentriert auf drei Berufsgruppen, die gemeinsam 56,9 Prozent der männlichen Beschäftigung in den akademischen Berufen ausmachen: Akademische und verwandte IKT-Berufe (72.100), IngenieurInnen / ArchitektInnen (71.100) und akademische Wirtschaftsberufe (51.300). In den ersten zwei Berufsgruppen ist die Beschäftigung auch in hohem Ausmaß männlich dominiert. Bei den Frauen sind die drei größten Berufsgruppen die akademische Krankenpflege und Geburtshilfe (83.300), die akademischen Wirtschaftsberufe (58.700) und die Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (51.900). Sie machen zusammen knapp die Hälfte (48,0 Prozent) der weiblichen Beschäftigung in akademischen Berufen aus. Die akademische Krankenpflege und Geburtshilfe sowie die Lehrkräfte im Primar- bzw. Vorschulbereich sind klar weiblich dominiert.

Beschäftigungsplus auch für Frauen in akademischen Berufen am höchsten

Für die Periode bis 2028 wird – ausgehend von 2021 – gesamtwirtschaftlich mit einem Beschäftigungsplus von 284.800 gerechnet, davon entfallen alleine 112.100 (39,3 Prozent) auf die akademischen Berufe. Von diesem Plus profitieren die Frauen stärker als die Männer: 62.300 neue Jobs entfallen voraussichtlich auf Frauen (55,6 Prozent). Davon wird voraussichtlich ein Plus von 12.900 (+2,9 Prozent) auf die akademischen Wirtschaftsberufe entfallen, 7.900 (+4,4 Prozent) auf IngenieurInnen und ArchitektInnen. Ein Beschäftigungsplus zwischen 5.000 und 6.000 wird für die akademischen und verwandten Gesundheitsberufe (+5.200 bzw. +3,3 Prozent), für die Lehrkräfte im berufsbildenden und außerschulischen Bereich (+5.500 bzw. +2,5 Prozent), für die akademischen IKT-Berufe (+5.400 bzw. 5,2 Prozent) und für die sozialwissenschaftlichen und verwandten Berufe (+5.400 bzw. +2,9 Prozent) erwartet. Bei den Männern hingegen dominieren voraussichtlich zwei Berufsgruppen die Beschäftigungsgewinne: die IKT-Berufen (+21.600 bzw. +3,8 Prozent) und die »Ingenieure und Architekten« (+16.300 bzw. +3,0 Prozent). Auf diese zwei Berufsgruppen entfällt laut Prognose mehr als drei Viertel (76,3 Prozent) des Beschäftigungszuwachses bei den Männern (siehe nachfolgende Tabelle 9).

Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze

So wie in der Gesamtwirtschaft, sind auch unter den AkademikerInnen Frauen häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt. Das Besondere an Teilzeitarbeit ist, dass ihre Bedeutung nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Alter, beruflicher Qualifikation sowie Branche stark variiert. Auch die akademischen Berufe bieten jedoch ein sehr durchmishtes Bild: So schwankt einerseits der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 4,6 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich und 78,3 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen. Anders bei den Frauen: liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 11,1 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen und 59,8 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich.

Tabelle 9: Akademische Berufe: Prognose der Beschäftigungsentwicklung, nach Geschlecht, 2021–2028

Akademische Berufe	Veränderung 2021 bis 2028			
	absolut		in % pro Jahr	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Akademische Berufe gesamt	62.300	49.700	2,1 %	2,0 %
Naturwissenschaftliche Berufe (akad.)	2.200	1.100	3,5 %	1,4 %
Ingenieur-, ArchitektInnen	7.900	16.300	4,4 %	3,0 %
ÄrztInnen	1.800	600	1,5 %	0,5 %
Akademische Krankenpflege- und Geburtshilfe	3.500	200	0,6 %	0,2 %
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	5.200	800	3,3 %	2,1 %
Universitäts-/HochschullehrerInnen	1.600	1.100	2,0 %	1,0 %
Lehrkräfte berufsbildend und außerschulisch	5.500	1.000	2,5 %	0,9 %
Lehrkräfte Sekundarbereich	2.200	200	0,8 %	0,1 %
Lehrkräfte Primar-/Vorschulbereich	4.400	300	1,2 %	0,6 %
Wirtschaftsberufe (akad.)	12.900	4.500	2,9 %	1,2 %
Akademische und verwandte IKT-Berufe	5.400	21.600	5,2 %	3,8 %
JuristInnen	2.000	600	1,7 %	0,6 %
Sozialwissenschaftliche und verwandte Berufe (akad.)	5.400	1.000	2,9 %	1,0 %
Kultur-/Kreativberufe	2.300	500	2,9 %	0,7 %

Quelle: Horvath, Thomas / Huber, Peter / Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028, Tabellenband, Seite 42. Eigene Darstellung

Bemerkenswert erscheint, dass grundsätzlich die Wahrscheinlichkeit für Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit steigendem Ausbildungsniveau steigt, bei Frauen hingegen sinkt. Wie Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zeigen, arbeiteten 2023 am häufigsten (18,8 Prozent) Männer mit Universitäts- oder Hochschulabschluss auf Teilzeitbasis, Frauen am seltensten (45,9 Prozent). Das spiegelt sich auch bei der beruflichen Qualifikation von unselbständig Erwerbstätigen wider: Die Teilzeitquoten waren am höchsten bei Männern in hochqualifizierten Tätigkeiten (19,7 Prozent) und bei Frauen mit Hilfstätigkeiten (62,5 Prozent). Auch die Gründe für die Teilzeittätigkeit unterscheiden sich stark nach dem Geschlecht. 39,3 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiteten 2023 aufgrund ihrer Betreuungsarbeit für Kinder bzw. pflegebedürftige Erwachsene nicht in Vollzeit. Dieses Motiv war hingegen nur für 8,1 Prozent der Männer ausschlaggebend. Für Männer waren die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung (23,3 Prozent) bzw. sonstige, nicht näher spezifizierte, Gründe (25,9 Prozent) häufigere Teilzeitbegründungen. Für beide Geschlechter ist aber auch

schlicht der Wunsch nach einer Teilzeitarbeit von großer Bedeutung (Männer: 26,8 Prozent; Frauen: 25,2 Prozent).

Grundsätzlich begünstigt der Strukturwandel Branchen und Berufe mit hohen Teilzeitanteilen: Gesamtwirtschaftlich betrachtet entfallen rund 79 Prozent des bis 2028 erwarteten Beschäftigungswachstums auf Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt wird laut Prognose die Zahl der Vollzeitjobs für Frauen unterm Strich nur marginal steigen (+3.600); es überwiegen Teilzeitjobs (+175.500). Bei den Männern entstehen dagegen absolut mehr Jobs im Bereich Vollzeit (+56.000 Vollzeit- versus +49.800 Teilzeitjobs): Am höchsten wird der Zuwachs an Vollzeitjobs bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen (+15.500), gefolgt von den Ingenieuren und Architekten (+12.100) ausfallen. Insgesamt wird in den akademischen Berufen bei den Männern mit einem Vollzeitbeschäftigungsplus von +29.800 gerechnet, bei den Frauen hingegen nur mit +6.200. Das Plus an Teilzeitbeschäftigung wird bei den Männern mit 19.400 prognostiziert, bei den Frauen in den akademischen Berufen hingegen mit +53.900.

Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2017 wurde auch die individuelle Arbeitszufriedenheit abgefragt. Demnach steigt die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit grundsätzlich mit dem Bildungsabschluss. Unter den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss zeigten sich 58,8 Prozent der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden, 35,0 Prozent ziemlich zufrieden, 4,7 Prozent wenig zufrieden und 1,5 Prozent gar nicht zufrieden. Interessanterweise sind bei den Männern die HochschulabsolventInnen zu einem deutlich höheren Anteil (59,8 Prozent) mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden als Männer aus allen anderen Bildungsgruppen. Bei Frauen ist der Anteil der sehr Zufriedenen unter den HochschulabsolventInnen mit 57,9 Prozent nicht nur tendenziell niedriger als bei den Männern mit Hochschulabschluss. Auch die erwerbstätigen Frauen mit einem Lehrabschluss oder mit einem Abschluss aus einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS) scheinen häufiger (59,1 Prozent bzw. 60,1 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu sein als die Hochschulabsolventinnen.⁹⁸

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 auch mit Hochschulabschluss bestehen bleibt. Wie Daten des Mikrozensus zeigen, übten im Jahr 2023 insgesamt 6,7 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Männer eine führende Tätigkeit (ISCO-o8, Berufshauptgruppe 1) aus, bei den Frauen waren es nur 4,0 Prozent. Unter

⁹⁸ Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

den unselbständig Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss (FH, Universität, hochschulverwandte LA) waren es bei den Männern 15,3 Prozent, bei den Frauen hingegen nur 9,0 Prozent. Laut Rechnungshofbericht⁹⁹ lag der Frauenanteil im Bereich des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes 2022 bei 24,1 Prozent (2015: 20,1 Prozent). Bei den Aufsichtsräten hatte sich der Frauenanteil von 26,9 Prozent im Jahr 2015 auf 36,2 Prozent im Jahr 2022 deutlich stärker erhöht.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität, dies beginnt bereits bei den Studienabschlüssen.¹⁰⁰ Seit dem Studienjahr 2014/2015 liegt der Frauenanteil an Bachelorabschlüssen an den öffentlichen Universitäten zwischen 56 Prozent und 57 Prozent. Bei den Masterabschlüssen stieg der Anteil sukzessive und liegt nun seit dem Studienjahr 2015/2016 zwischen 53 und 54 Prozent. Kaum Bewegung gibt es bei den Doktoratsabschlüssen, der Frauenanteil pendelt bereits seit zwei Jahrzehnten zwischen rund 41 Prozent und rund 43 Prozent, mit 45 Prozent erreichte er im Studienjahr 2016/2017 einen einmaligen Höchststand. 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. 75,4 Prozent der männlichen und 70,2 Prozent der weiblichen Uni-BachelorabsolventInnen des Studienjahres 2019/2020 setzten innerhalb von zwei Jahren ihr Studium in einem Masterprogramm fort.

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 Prozent-Frauenquote, und 2016 sind die Leitungsgremien »Rektorat« und »Universitätsrat« an den Universitäten fast zur Gänze und die Senate überwiegend geschlechtergerecht besetzt. Der Frauenanteil bei ProfessorInnen lag im Wintersemester 2022 bei 29 Prozent, dabei war der Professorinnenanteil an den Kunstuniversitäten am höchsten (Akademie der bildenden Künste Wien: 65,7 Prozent, Universität für angewandte Kunst Wien: 53,3 Prozent, Kunstuniversität Linz: 52,5 Prozent). Den niedrigsten Professorinnenanteil wiesen die Montanuniversität Leoben mit 5,7 Prozent und die Technische Universität Graz mit 13,5 Prozent auf.

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal betrug der Frauenanteil 46 Prozent, bei wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentInnen betrug er 56 Prozent. Zu wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentInnen zählen UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists/ Artists, Senior Lecturers und wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeitende mit und ohne selbständige Lehre (auslaufende Verwendungen). Die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse an Universi-

99 Rechnungshof Österreich (2023): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2021 und 2022. Reihe EINKOMMEN 2023/1.

100 Für die folgenden Ausführungen sind die Quellen uni:data (Datawarehouse Hochschulbereich des BM f. Bildung, Wissenschaft und Forschung), die Hochschulstatistik der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2024): Universitätsbericht 2023.

täten (Ende 2022: 64,4 Prozent) wird befristet abgeschlossen. Im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals waren 79,7 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse befristet, Frauen waren dabei zu 83 Prozent und Männer zu 77 Prozent befristet angestellt.

Der österreichische Hochschulplan 2030¹⁰¹ legt einen Schwerpunkt auf Gleichstellung. Demnach soll die Frauenanteile v.a. in den hohen Karrierestufen deutlich angehoben werden. An den öffentlichen Universitäten soll der Anteil der Rektorinnen von 27 auf 40 Prozent angehoben werden, der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen von Organisationseinheiten von 25 auf 40 Prozent und der Anteil der Professorinnen von 28 auf 35 Prozent. An den Fachhochschulen soll der Frauenanteil an den Vertretungsbefugten des Erhalters von 28 auf 40 Prozent steigen und bei den Studiengangsleitungen von 27 auf 35 Prozent.

Frauen in Forschung und Entwicklung (F&E)

87.458 Personen (berechnet in Vollzeitäquivalenten VZÄ) waren gemäß F&E Vollerhebung 2021 in Österreich in F&E beschäftigt. Davon waren knapp zwei Drittel (64,6 Prozent) wissenschaftliches Personal, das bedeutet 56.533 Vollzeitäquivalente bzw. 96.270 beschäftigte Personen, davon waren 31 Prozent Frauen. 43 Prozent der WissenschaftlerInnen forschten an Hochschulen, 48 Prozent im Unternehmenssektor.¹⁰²

Im Jahr 2021 waren 41.791 Personen (2011: 32.008 Personen) als wissenschaftliches Personal an Hochschulen im Rahmen von Forschung und Entwicklung beschäftigt, das entsprach in Summe 16.229 VZÄ (2011: 12.199 VZÄ). In Köpfen bedeutet das einen Frauenanteil von 43 Prozent, in VZÄ einen Anteil von 39 Prozent (2011: 39 resp. 34 Prozent). Nach Köpfen waren 2021 an den Hochschulen die meisten WissenschaftlerInnen (10.124) in den Naturwissenschaften tätig, dahinter folgen die Sozialwissenschaften mit 9.030 beschäftigten WissenschaftlerInnen und die Technischen Wissenschaften mit 9.001 Personen. In der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften waren es 7.866 ForscherInnen, in den Geisteswissenschaften 4.623 und in den Agrarwissenschaften/ Veterinärmedizin forschten an Österreichs Hochschulen 1.147 WissenschaftlerInnen.

Im Vergleich zum Hochschulsektor ist der Frauenanteil im Unternehmenssektor wesentlich niedriger, er betrug 2021 nach Köpfen 19 Prozent (2011: 16 Prozent) und nach Vollzeitäquivalenten nur 17 Prozent (2011: 15 Prozent). Die Hauptursache liegt hier v.a. 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. Insgesamt gehörten 2021 im Unternehmenssektor 46.547 Personen dem wissenschaftlichen Personal an, das entsprach 36.015 VZÄ.

101 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Der österreichische Hochschulplan 2030.

102 Für die folgenden Ausführungen sind – sofern nicht anders angeführt – die Quellen die F&E-Erhebung der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie und Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023): Technologiebericht 2023.

Insgesamt arbeiten Forscherinnen häufiger im Hochschulsektor, während es Männer stärker in den Unternehmenssektor zieht: So forschten im Jahr 2021 60 Prozent der weiblichen WissenschaftlerInnen an Hochschulen, 29 Prozent taten dies im Unternehmenssektor und weitere zehn Prozent in staatlichen Forschungseinrichtungen. Bei den Männern waren die Verhältnisse beinahe gegengleich: 57 Prozent der Forscher waren im Unternehmenssektor beschäftigt, 36 Prozent im Hochschulsektor und sechs Prozent im Staatssektor.

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.

Mit 55,3 Prozent entfielen im Studienjahr 2022/2023 mehr als die Hälfte aller Abschlüsse an Universitäten auf Frauen, allerdings mit erheblichen Unterschieden je nach Studienfeld. So entfielen in der Veterinärmedizin – ähnlich wie in den Jahren zuvor – 81 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Ähnlich hoch lag der Frauenanteil mit 75 Prozent in den Geisteswissenschaften. In der Montanistik hingegen entfielen 24 Prozent der Abschlüsse auf Frauen, in den weiteren technischen Studienrichtungen 30 Prozent.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auch an den Fachhochschulen, dort entfielen insgesamt 56 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Spitzenreiter hinsichtlich Frauenanteil (2022/2023) sind an den Fachhochschulen die Gesundheitswissenschaften mit 85 Prozent, gefolgt von den Sozialwissenschaften mit 78 Prozent. Auf den Fachhochschulen zeigen sich die gleichen Muster wie auf den Universitäten: in der Studiengruppe »Technik und Ingenieurwissenschaften« lag der Frauenanteil bei 28 Prozent und bei »Militär- und Sicherheitswissenschaften « entfielen 15 Prozent der Abschlüsse auf Frauen.

Zwar ist der Frauenanteil im sogenannten MINT-Fokusbereich in den letzten Jahren geringfügig um zwei bis drei Prozentpunkte angestiegen, allerdings ist er weiterhin sehr niedrig und liegt an den öffentlichen Universitäten bei rund 20 Prozent, an den Fachhochschulen bei rund 23 Prozent. Zum MINT-Fokusbereich zählen technische Studienrichtungen und Informatik, also die Segmente mit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsmarkt und auch einer wichtigen Rolle in Richtung Green Skills. Seit Einführung der selektiven Aufnahmeverfahren in Informatik an öffentlichen Universitäten 2015/2016 ist der Frauenanteil sogar deutlich gesunken. Im Gegensatz zu allen anderen Ausbildungsfeldern haben Frauen im MINT-Fokusbereich deutlich niedrigere Erfolgsquoten als Männer. Diese Unterschiede sind in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen an öffentlichen Universitäten (z. B. Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik) besonders stark ausgeprägt. Auch innerhalb der MINT-Ausbildungsfelder variiert der Frauenanteil zum Teil deutlich: so sind überdurchschnittlich viele Frauen in Biowissenschaften inskribiert (Uni: 65 Prozent, FH: 60 Prozent), was an öffentlichen Universitäten ins-

besondere auf das Studium der Ernährungswissenschaften zurückzuführen ist (80 Prozent).¹⁰³ Der Hochschulplan 2030 formuliert analog zur FTI-Strategie bis 2030 das Ziel, die Anzahl der MINT-Erstabschlüsse spürbar zu erhöhen und gleichzeitig auch den Frauenanteil zu erhöhen. An den Universitäten liegt der Frauenanteil derzeit bei 38 Prozent, dieser soll bis auf 43 Prozent steigen, an den Fachhochschulen ist die Zielvorgabe eine Steigerung von 25 Prozent Frauenanteil auf 30 Prozent.

Einkommensnachteile von Frauen (Gender-Pay-Gap)

Obwohl in den letzten Jahren die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Im Zehnjahresvergleich hat sich der Gender-Pay-Gap von 22,9 Prozent (2012) auf 18,4 Prozent (2022) verringert. Österreich liegt damit aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU (12,7 Prozent). Die Gründe für den hohen Gender-Pay-Gap sind vielfältig und nur teilweise erklärbar. Eine Studie der Statistik Austria zeigt, dass nur ein Drittel des gesamten Gender-Pay-Gap aufgrund von Merkmalen wie Branche, Beruf, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitausmaß erklärt werden können.¹⁰⁴

Auch bei HochschulabsolventInnen zeigt sich dieses Muster: Das Median-Brutto-Monatseinkommen der Frauen bei unselbständiger Vollzeit-Erwerbstätigkeit 36 Monate nach Abschluss liegt spürbar unter dem Einkommen der Männer. Das gilt unabhängig nach Hochschulsektor (Universität bzw. FH) und für alle Abschlussarten (Bachelor / Master / PhD bzw. Doktorat). Dieser Befund gilt auch für MINT-Studienrichtungen.¹⁰⁵

Für den Gender-Pay-Gap bei HochschulabsolventInnen werden in der Forschung Gründe auch abseits der Studiengruppe angeführt:¹⁰⁶

- Auch innerhalb von Ausbildungsfeldern könnten Männer Studienrichtungen und Spezialisierungen wählen, die ein höheres Einkommen versprechen. So finden sich beispielsweise unter den AbsolventInnen der Studiengruppe Architektur und Baugewerbe vergleichsweise weniger Frauen in Bauingenieurwesen, während das Geschlechterverhältnis in Architektur und Landschaftsplanung relativ ausgeglichen ist.

¹⁰³ Binder, David / Dibiasi, Anna / Schubert, Nina / Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. IHS Projektbericht im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/2/ihs-report-2021-binder-dibiasi-schubert-zaussinger-entwicklungen-mint-bereich.pdf> sowie Binder, David / Thaler, Bianca / Unger, Martin et al. (2017): MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/1/2017-ihs-report-binder-mint-universitaeten-fachhochschulen.pdf>.

¹⁰⁴ Bundeskanzleramt (Hg.) (2021): Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich, Wien.

¹⁰⁵ Binder, David / Dibiasi, Anna / Schubert, Nina / Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. IHS Projektbericht im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/2/ihs-report-2021-binder-dibiasi-schubert-zaussinger-entwicklungen-mint-bereich.pdf>.

¹⁰⁶ Cornell, Bethan / Hewitt, Rachel / Bekhradnia, Bahram (2020): Mind the (Graduate Gender Pay) Gap. Higher Education Policy Institute Report 135. Oxford, www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2020/11/Mind-the-Graduate-Gender-Pay-Gap_HEPI-Report-135_FINAL.pdf.

- Im Durchschnitt haben Frauen unter anderem aufgrund von Kinderbetreuungszeiten weniger lineare Karriereverläufe, einen geringeren Beschäftigungsumfang und höhere Teilzeitquoten. Auch wenn Analysen auf Vollzeitwerbstätige beschränkt werden, können z.B. aufgrund von Überstunden Unterschiede im Beschäftigungsausmaß bestehen. Auch vergangene Teilzeitbeschäftigungen und Karenzzeiten wirken auf das aktuelle Einkommen, wenn dadurch beispielsweise Gehaltsvorrückungen verzögert werden oder Nachteile in Lohnverhandlungen entstehen.
- Männer sind im Durchschnitt stärker auf ihre Karriere fokussiert als Frauen. Ein hohes Einkommen ist ihnen wichtiger, während Frauen mehr Wert auf Sicherheit, eine gute Work-Life-Balance, eine gute Arbeitskultur, und eine sinnvolle Tätigkeit legen. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen und Männer, trotz Einkommensunterschiede, im Durchschnitt ähnlich zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind.
- Männer bewerben sich häufiger spekulativ auf besser bezahlte Jobs, während Frauen sich eher auf weniger attraktive Stellen bewerben, die sie dann auch tatsächlich bekommen. Auch das Auftreten in Lohnverhandlungen (Frauen verlangen niedrigere Löhne) ist relevant.

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 2022 im Durchschnitt nur bei 85 Prozent der Durchschnittsbezüge ihrer männlichen Kollegenschaft lag (2014: 73,1 Prozent).¹⁰⁷

¹⁰⁷ Rechnungshof Österreich (2023): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2021 und 2022. Reihe EINKOMMEN 2023/1.

5 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

5.1 Selbständigkeit von AkademikerInnen

Daten zur so genannten »Selbständigen Erwerbstätigkeit« stehen sowohl über die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Stichprobenerhebung) als auch über die Abgestimmte Erwerbsstatistik (Registerdaten) zur Verfügung. Soweit möglich wird in diesem Kapitel auf Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zurückgegriffen, sie ermöglicht auch eine Betrachtung auf kleineren Einheiten auf Branchen- und Qualifikationsebene. Allerdings erfasst die Abgestimmte Erwerbsstatistik nur Selbständige, bei denen die selbständige Erwerbstätigkeit eindeutig die Haupterwerbstätigkeit darstellt und sie bezieht sich jeweils auf den Stichtag 31. Oktober.

Hohe Selbständigenquote bei AkademikerInnen

Österreich weist im Vergleich grundsätzlich eine niedrige Selbständigenquote auf: So waren 2023 im EU-Schnitt 12,4 Prozent der Erwerbstätigen Selbständige, in Österreich mit 9,6 Prozent deutlich weniger.¹⁰⁸

Für das Jahr 2022 weist die Abgestimmte Erwerbsstatistik insgesamt 487.042 selbständig Erwerbstätige (Arbeitgeber und Selbständige) aus, sowie 9.035 »mithelfende Familienangehörige«. Stellt man die Bildungsstruktur von selbständig Erwerbstätigen jener von Unselbständigen gegenüber, so lässt sich erkennen, dass Selbständige tendenziell höhere Bildungsabschlüsse haben als Unselbständige. So verfügten 18,2 Prozent der Unselbständigen über einen Hochschulabschluss (ohne Akademie), jedoch 24,4 Prozent der Selbständigen und 24,6 Prozent bei den ArbeitgeberInnen. Gegenteilig stellt sich die Situation bei den Erwerbstätigen mit höchstens Pflichtschulabschluss dar: Ihr Anteil an den Unselbständigen betrug 17,1 Prozent, ihr Anteil an den Selbständigen lag bei 9,1 Prozent und bei den ArbeitgeberInnen 10,4 Prozent. Der Anteil der selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen, die zugleich Arbeitgeber waren, lag bei 23,6 Prozent, gut drei Viertel waren also Ein-Personen-Unternehmen ohne Beschäftigte. Über alle Bildungsgruppen betrachtet, waren 23,5 Prozent der Selbständigen zugleich ArbeitgeberInnen, die HochschulabsolventInnen liegen hier also im Schnitt.

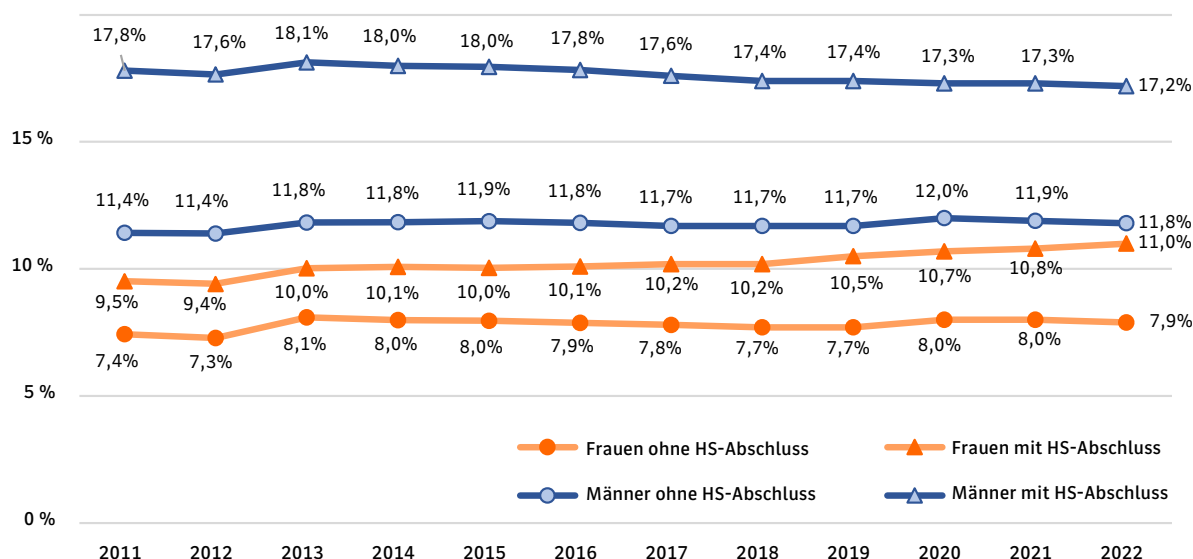
¹⁰⁸ Quelle: Eurostat, ohne Berücksichtigung der Landwirtschaft.

Wie insgesamt auf EU-Ebene auch, liegt in Österreich die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen deutlich über jener der anderen Bildungsgruppen: 2022 waren – Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zufolge – 14,1 Prozent der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen selbständig (Arbeitgeber und Selbständige). Etwas höher als die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen war nur jene der AbsolventInnen Berufsbildender Mittlerer Schulen (BMS), sie lag 2022 bei 15,3 Prozent. Über alle Bildungsgruppen hinweg errechnet sich die Selbständigenquote auf Basis der Abgestimmten Erwerbsstatistik (unter Einbeziehung der Landwirtschaft) mit 10,8 Prozent.

Die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen pendelt seit 2011 zwischen 13,5 Prozent und 13,9 Prozent, in den Jahren 2021 und 2022 lag sie bei 13,8 Prozent. Auch die Selbständigenquote ohne Berücksichtigung der HochschulabsolventInnen zeigt ein eher stabiles Bild, sie bewegte sich im gleichen Zeitraum zwischen 9,5 Prozent und 10,2 Prozent. In den Jahren 2021 und 2022 betrug sie 10,1 Prozent.

Auch wenn es deutliche Unterschiede nach Bildungsgruppen gibt, so sind die Unterschiede nach Geschlecht noch stärker ausgeprägt. Grundsätzlich liegt die Selbständigenquote der Männer über jener der Frauen. Die Selbständigenquote der Frauen ohne Hochschulabschluss lag 2022 bei 7,9 Prozent, die Quote der Männer ohne Hochschulabschluss um knapp vier Prozentpunkte höher (11,8 Prozent). Noch deutlicher ist der Unterschied in der Gruppe der HochschulabsolventInnen: Die Selbständigenquote der Männer (17,2 Prozent) lag um gut sechs Prozentpunkte über jener der Frauen (11,0 Prozent). Dabei ist die Quote der Frauen im Vergleich zu 2011 bereits gestiegen (2011: 9,5 Prozent), während die Quote der Männer tendenziell rückläufig ist (2011: 17,8 Prozent).

Abbildung: Selbständigenquoten der Erwerbstätigen mit und ohne Hochschulabschluss, 2011–2022



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Selbständigenquote als Anteil der Selbständigen (Arbeitgeber und Selbständige) an Erwerbstätigen, ohne Berücksichtigung mit-helfender Familienangehöriger; HS-Abschluss: Hochschule inkl. Akademie. Eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Deutlich erkennbar ist der verstärkte Trend in Richtung so genannter »Ein-Personen-Unternehmen« (kurz: EPUs). Waren 2011 noch 35,4 Prozent der selbständigen Männer mit Hochschulabschluss und 26,6 Prozent der Frauen ArbeitgeberInnen, so waren es 2022 nur mehr 25,7 Prozent bzw. 19,1 Prozent. Dieser Trend betrifft nicht nur die selbständig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss, allerdings ist der Rückgang bei den Selbständigen ohne Hochschulabschluss weniger stark ausgeprägt: 2011 waren 28,5 Prozent ArbeitgeberInnen, 2018 waren es 25,2 Prozent und 2022 sank der Anteil weiter auf 23,7 Prozent. Der Arbeitgeberanteil der HochschulabsolventInnen liegt in etwa im Durchschnitt, allerdings waren 2022 insbesondere männliche AbsolventInnen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen überproportional häufig Arbeitgeber. Die Arbeitgeber-Quote unter Selbständigen mit höchstens Pflichtschulabschluss lag 2022 bei 30,4 Prozent, jene der Selbständigen mit Lehrabschluss bei 28,1 Prozent und bei den Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen (BMS) lag die Quote bei 29,0 Prozent.

Die stagnierende Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen erscheint erstaunlich, denn es wurden verschiedene Initiativen gesetzt, um den Weg in die Selbständig zu erleichtern:

- Der Zugang zur Selbständigkeit wurde in den letzten Jahrzehnten 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 v. a. 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.¹⁰⁹
- 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.

Mit den stark steigenden AbsolventInnenzahlen und einer damit auch steigenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wäre eine steigende Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen durchaus zu erwarten gewesen. Dies umso mehr, als sich die Rahmenbedingungen für eine selbständige Erwerbstätigkeit sukzessive verbessert haben. Wie Studierendenbefragungen zeigen¹¹⁰ liegt der Anteil der Studierenden in Österreich, die innerhalb von fünf Jahren nach Studienabschluss ein Unternehmen gründen wollen, immerhin bei rund 22 Prozent, weitere 3 Prozent wollen ein bestehendes Unternehmen übernehmen und fortführen. Studierendenbefragungen im Laufe der letzten Dekade kamen durchgehend zu ähnlichen Ergebnissen. Immerhin 8 Prozent der Studieren-

¹⁰⁹ Vgl. Faltin, G. (2017): Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art, ein Unternehmen zu gründen. dtv Verlagsgesellschaft.

¹¹⁰ Gutschelhofer, Alfred/Kailer, Norbert/Taferner, Remo/Painsi, Patrick (2021): Entrepreneurial Intentions and activities of students – entrepreneurship education in challenging times. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2021. National Report Austria.

den wollen unmittelbar nach Hochschulabschluss in ihrem eigenen Unternehmen arbeiten oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen. Tatsächlich wechselten in den vergangenen Jahren jeweils zwischen 600 und 800 Personen aus einer Hochschulausbildung in eine selbständige Erwerbstätigkeit, die zumindest ein Jahr lang die Haupterwerbstätigkeit darstellte, 2022 waren es 735.¹¹¹ Offenkundig hat – zumindest bislang – der Arbeitsmarkt die steigende Zahl der HochschulabsolventInnen absorbiert und der Großteil der Studierenden die Pläne zur Selbständigkeit nicht umgesetzt.

Gewerblich Selbständige vs. Freie Berufe

Die Freien Berufe sind in Abgrenzung zu den gewerblichen Selbständigen zu sehen. Grundsätzlich ist Selbständigkeit in Österreich durch das Gewerberecht geregelt und dabei auch definiert, welche Bereiche der selbständigen Erwerbstätigkeit nicht dem Gewerberecht unterliegen. Gewerbliche Tätigkeit impliziert eine verpflichtende Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer und das Erfordernis, einen Gewerbeschein zu lösen.

Zu den Wirtschaftssegmenten, die von der Gewerbeordnung ausgenommen sind, zählen insbesondere weite Bereiche der Land- und Forstwirtschaft, des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sowie des künstlerischen Arbeitens. Diese Differenzierung spielt nicht nur hinsichtlich der Gewerbeordnung eine Rolle, die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Angehörige der freien Berufe unterscheiden sich teilweise von jenen der gewerblich Selbständigen. Die Land- und Forstwirtschaft, die gewerblich Tätigen und die Freien Berufe sind über die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) in das Sozialversicherungssystem eingebunden. Selbständige Erwerbstätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft spielt für HochschulabsolventInnen eine geringe Rolle, Freie Berufe hingegen eine sehr große.

Freie Berufe dominiert durch HochschulabsolventInnen

Freie Berufe lassen sich ihrerseits in zwei Gruppen unterteilen: einerseits die »verkammerten« Freien Berufe und andererseits die »Neuen Selbständigen«. Zu den verkammerten Freien Berufen zählen insbesondere die Ärzte/Ärztinnen, WirtschaftstreuhänderInnen, ZiviltechnikerInnen, Rechtsberufe, aber auch ApothekerInnen. Sie verfügen jeweils über eigene Interessenvertretungen in Form einer Kammer (Ärzttekammer, Anwaltskammer etc.) und auch über durchaus strenge berufsständische Regelungen.

In aller Regel ist eine selbständige Berufsausübung nur mit einem Hochschulabschluss und zuvor mehrjähriger Berufserfahrung möglich sowie sind laufende Weiterbildungen verpflichtend. In den Kanzleien und Praxen von 51.000 freiberuflichen RechtsberaterInnen, WirtschaftstreuhänderInnen, ZivilingenieurInnen und Ärzten/Ärztinnen arbeiteten 2017 129.000 bzw. 3,6 Prozent aller unselb-

¹¹¹ Datenquelle: Statistik Austria, Registerbasierte Erwerbsverläufe – Statuswechsel (Statcube). Betrachtet wurden Wechsel aus einer Hochschulausbildung in die Selbständige Erwerbstätigkeit, also u.U. auch ohne erfolgreichen Studienabschluss.

ständig Beschäftigten Österreichs. Der Sektor gilt als überdurchschnittlich wachstumsstark und wenig konjunktursensibel.¹¹²

Freie Berufe und Neue Selbständigkeit

Der Begriff »Freiberuflich« wird umgangssprachlich bzw. im Alltag häufig auch für Neue Selbständige verwendet,¹¹³ tatsächlich sind die Tätigkeitsfelder der Neuen Selbständigen klar von jenen der verkammerten Freien Berufe abgegrenzt. Neue Selbständigkeit ist über Ausschlusskriterien definiert. Sie umfasst jene Tätigkeitsbereiche der beruflichen Selbständigkeit, die nicht durch das Gewerbe-recht und auch nicht durch die verkammerten Freien Berufe geregelt sind. Für einzelne Berufsgruppen innerhalb der Neuen Selbständigen haben sich zwar Berufsverbände etabliert, allerdings sind sie nicht wie die Kammern Körperschaften öffentlichen Rechts (zum Beispiel Berufsverband der Psychotherapeuten mit freiwilliger Mitgliedschaft). Zu den Neuen Selbständigen zählen beispielsweise:

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

Selbständige nach Studienfeldern

Betrachtet nach dem Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Ausbildung (ISCED-Fields 2013) waren nach Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2022 AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin« am häufigsten selbständig erwerbstätig: 28,4 Prozent der erwerbstätigen AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes, in Summe machten sie mit 2.960 Selbständigen jedoch nur einen geringen Teil (2,9 Prozent) der Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Sehr häufig führt auch ein Abschluss im Ausbildungsfeld »Gesundheit und Sozialwesen« in die Selbständigkeit: 22,8 Prozent (bzw. 25.203) der erwerbstätigen AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes waren 2022 selbständig, sie machten knapp ein Viertel (24,4 Prozent) aller Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Mit einem Anteil von 18,7 Prozent unter den AbsolventInnen spielt selbständige Erwerbstätigkeit auch für AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes

¹¹² UniCredit Bank Austria AG (2019): Branchenbericht Freie Berufe.

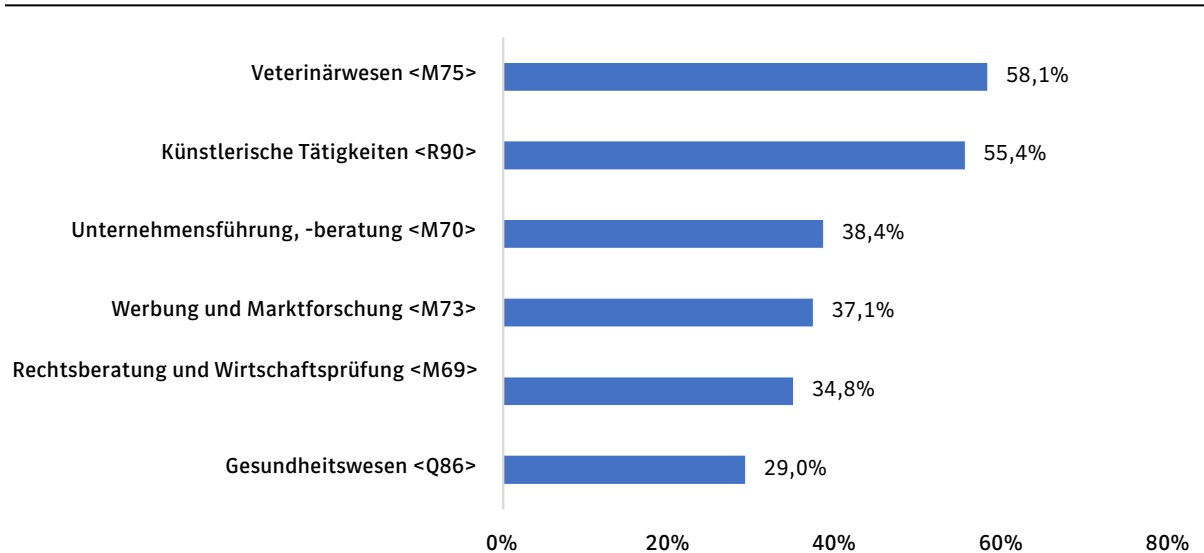
¹¹³ Zu Missverständnissen führen diesbezüglich auch die Freien Gewerbe. Hier handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, die sehr wohl über das Gewerberecht geregelt sind, allerdings sind für den Erwerb der Gewerbeberechtigung nur die allgemeinen Bedingungen zu erfüllen und keine speziellen Qualifikations- oder Ausbildungsnachweise zu erbringen.

»Geisteswissenschaften und Künste« eine große Rolle, sie machen 12,2 Prozent der Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Die größte Gruppe setzt sich jedoch aus den AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Wirtschaft, Verwaltung und Recht« zusammen, mehr als ein Viertel (25,4 Prozent bzw. 26.261) der Selbständigen mit Hochschulabschluss kam 2022 aus diesem Ausbildungsfeld. Die Selbständigenquote in dieser Ausbildungsgruppe lag jedoch mit 14,4 Prozent nur etwas über der Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen (13,8 Prozent).¹¹⁴

Selbständige nach Branchen

Selbständig Erwerbstätige mit Hochschulabschluss sind mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder in den freiberuflich/technischen Dienstleistungen oder im Gesundheitssektor tätig. 2022 waren 45.996 HochschulabsolventInnen in den freiberuflich/technischen Dienstleistungen <M> selbständig, das bedeutet einen Anteil von 35,9 Prozent an allen selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen. Zu den freiberuflich/technischen Dienstleistungen zählen u. a. Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung <M69>, Werbung und Marktforschung <M73> sowie Unternehmensberatung und -führung <M70>. In der Branche Gesundheitswesen <Q86> waren es 28.025 (21,9 Prozent), das betrifft überwiegend Arzt- und Zahnarztpraxen, dazu zählen aber auch PsychotherapeutInnen, Tätigkeiten (klinischer) PsychologInnen und auch medizinische Institute.

Abbildung 8: Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen in ausgewählten Branchen, 2021



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2022, eigene Berechnungen, eigene Darstellung. Ohne mithelfende Familienangehörige. Branchen nach ÖNACE 2008

¹¹⁴ Rund 19 Prozent der Selbständigen mit einem Hochschulabschluss konnten keinem Ausbildungsfeld zugeordnet werden. Die hier beschriebenen Anteile müssen daher als Näherungswerte verstanden werden.

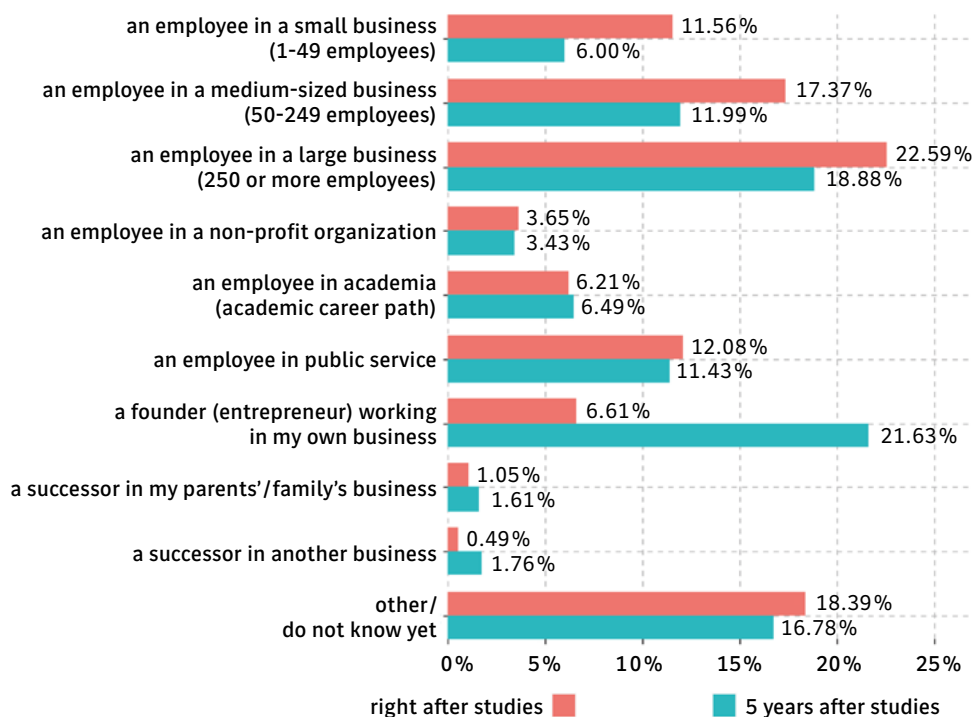
Die höchste Selbständigenquote weist jedoch das – in der absoluten Größenordnung mit 1.755 selbständig Erwerbstätigen eher kleine – Veterinärwesen <M75> mit 58,1 Prozent auf: Damit sind beinahe zwei von drei im Veterinärwesen beschäftigte HochschulabsolventInnen selbständig erwerbstätig.

5.2 Selbständigkeit – eine attraktive Option?

Im Rahmen einer rezenten Studierendenbefragung gaben 8 Prozent an, dass sie unmittelbar nach Studienende ein Unternehmen gründen oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen wollen. Innerhalb der nächsten fünf Jahre nach Studienabschluss wollen jedoch 22 Prozent ein Unternehmen gründen und weitere 3 Prozent planen, ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen.

In einer Fünfjahresperspektive planten bei der Befragung (2021) 35 Prozent der männlichen und 25 Prozent der weiblichen Befragten eine unternehmerische Laufbahn, frühere Erhebungen kamen zu ähnlichen Ergebnissen. Tatsächlich lag die Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen 2021 und 2022 bei 13,8 Prozent, ist also deutlich geringer als der Anteil der Studierenden, die fünf Jahre nach Beendigung des Studiums selbständig erwerbstätig sein wollen und dieses Missverhältnis ist ein persistentes. Tatsächlich dürften viele gründungsinteressierte Studierende ihre Gründungspläne im weiteren Berufsverlauf nicht realisieren.

Abbildung 9: Berufliche Pläne Studierender direkt nach Studienabschluss und fünf Jahre später



Quelle: Gutschelhofer, Alfred / Kailer, Norbert / Taferner, Remo / Painsi, Patrick Wilhelm (2021): Entrepreneurial Intentions and activities of students – entrepreneurship education in challenging times. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2021. National Report Austria. Seite 15 (Grafik nachgebaut)

Immerhin 12 Prozent der unselbständig Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss gaben im Jahr 2017 an, dass sie einen Veränderungswunsch hin zu selbständigen Erwerbstätigkeit haben. Als Hauptgrund, warum zumindest bis dahin keine selbständige Erwerbstätigkeit begonnen wurde, gab ein Drittel der Befragten (32,5 Prozent) die damit verbundene finanzielle Unsicherheit an. Daneben stellen beispielsweise auch fehlende Finanzierung für die Geschäftsidee oder die Befürchtung von zu hohem Stress bzw. zu hoher Verantwortung gewichtige Hinderungsgründe dar.¹¹⁵

Zufriedenheit mit Selbständigkeit

Im Rahmen des Ad-hoc-Moduls »Selbständige Erwerbstätigkeit« zur Arbeitskräfteerhebung 2017 wurde auch die individuelle Arbeitszufriedenheit erfasst. Über alle Bildungsgruppen betrachtet, gaben dabei 58 Prozent der Selbständigen an, mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden zu sein. Bei den Selbständigen mit Hochschulabschluss lag dieser Anteil bei 69,4 Prozent und weitere 27,1 Prozent zeigten sich mit ihrer beruflichen Selbständigkeit »ziemlich zufrieden«.

Selbständige in Akademischen Berufen zeigten sich ebenfalls überdurchschnittlich häufig (70,1 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit und waren damit die Berufshauptgruppe mit dem höchsten Anteil an sehr Zufriedenen. Nach Branchen betrachtet sind die Selbständigen im Wirtschaftszweig »Erziehung und Unterricht« am häufigsten sehr zufrieden (84,8 Prozent), gefolgt von Selbständigen im Gesundheits- und Sozialwesen (77,8 Prozent). Während sich bei den gewerblich Selbständigen 61,6 Prozent sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit zeigten, lag der Anteil bei den Freien Berufen bzw. Neuen Selbständigen mit 68,0 Prozent deutlich höher.

5.3 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

¹¹⁵ Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

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 beschäftigen. 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. 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. Der österreichische Ökonom Joseph Schumpeter (1883-1950) sieht Kreativität geradezu als »Waffe der Erneuerung«, also der nötigen Innovation, an. Kreativität ist in diesem Verständnis ein hochkompetitiver Begriff, und die Kreativwirtschaft ist die Betriebsform der Wissensgesellschaft.¹¹⁶

Kreativwirtschaft in Österreich

Die österreichische Kreativwirtschaftsstrategie¹¹⁷ 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. Zur Kreativwirtschaft zählen in Österreich die Bereiche Architektur, Buch- und Verlagswesen, Design, Filmwirtschaft, darstellende Kunst, Musikwirtschaft, Radio und TV, Software und Games, Werbung sowie Bibliotheken, Museen, botanische und zoologische Gärten.

Der Österreichische Kreativwirtschaftsbericht 2024 ordnet rund 77.000 Unternehmen mit rund 200.000 Beschäftigten den Creative Industries zu. Von den Beschäftigten sind rund 119.000 unselbstständig Beschäftigte, das bedeutet einen Selbständigenanteil von beinahe 60 Prozent. Die Unternehmen sind fast ausschließlich Kleinstbetriebe, überwiegend sogar Ein-Personen-Unternehmen. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft zeigen sich eine kleinere durchschnittliche Betriebsgröße (drei gegenüber sechs Beschäftigte pro Unternehmen), ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung (41 Prozent) und ein deutlich höherer Anteil an Ein-Personen-Unternehmen (75 Prozent gegenüber 56 Prozent). Diese Strukturmerkmale erklären auch, dass für rund zwei Drittel der Unternehmen die erwirtschafteten Jahresumsätze unter 50.000 Euro liegen.

¹¹⁶ Vgl. Leimüller, Gertraud/Gutmann, Michaela/Lichtmanegger, Rudolf/Alton-Scheidl, Roland (2008): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Wien. Download unter www.creativwirtschaft.at oder www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

¹¹⁷ Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016): Die Kreativwirtschaftsstrategie für Österreich.

Die Vielfalt der Geschäftsmodelle und Unternehmenskonzepte in den Creative Industries ist sehr groß. Viele Personen arbeiten – teils auch als Einstieg in die Selbständigkeit – nebenberuflich in diesen Branchen, aber erwerbswirtschaftlich mit eigenen Unternehmen; es gibt daher auch viele Unternehmen mit weniger als 10.000 Euro Jahresumsatz. Die wichtigsten Bereiche der Creative Industries sind der Kunstmarkt (26.400 Unternehmen), gefolgt von der Werbewirtschaft, Industrial Design und Fotografie (24.500 Unternehmen); bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten ist die Software- und Games-Industrie mit 48.200 Beschäftigten insgesamt die größte Branche, gefolgt von den bereits genannten beiden Teilbereichen, der Werbewirtschaft, Industrial Design und Fotografie (mit 47.800 Beschäftigten) bzw. dem Kunstmarkt (mit rund 46.200).

Eine akademische Ausbildung ist in der Kreativwirtschaft von höherer Bedeutung als in fast allen anderen Sektoren: Insgesamt haben rund 55 Prozent der EigentümerInnen bzw. GeschäftsführerInnen eine Ausbildung abgeschlossen, die über das Maturaniveau hinausgeht (z. B. Kolleg, Universität, Fachhochschule), weitere 23 Prozent haben eine Matura als höchsten Ausbildungsabschluss.¹¹⁸

Die österreichische Kreativwirtschaft ist stark auf Wien konzentriert: 37 Prozent aller Creative Industries (gegenüber 24 Prozent der Gesamtwirtschaft) Unternehmen in Österreich haben in der Hauptstadt ihren Firmensitz. Nach Wien folgen die Flächenbundesländer Niederösterreich (14 Prozent), Oberösterreich (zwölf Prozent) und Steiermark mit elf Prozent. In Wien haben nicht nur die meisten Unternehmen der Creative Industries, sondern – erwartungsgemäß – auch die größeren Unternehmen ihren Firmensitz: Mehr als die Hälfte des Umsatzes wird von Wiener Unternehmen erwirtschaftet. Allerdings – so der Kreativwirtschaftsbericht 2024 – hat sich die Kreativwirtschaft bislang von den Folgen der Corona-Krise noch nicht zur Gänze erholt.

5.4 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 Selbständigkeit 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.

¹¹⁸ Bachinger, Karin/Dörflinger, Alette/Enichlmair, Christina et al. (2017): Siebenter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Schwerpunkt Crossover-Effekte und Innovation. Wien: Kreativwirtschaft Austria.

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose/ Arbeitssuchende 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 sechs bis maximal neun 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 – 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 bzw. unter www.ams.at.

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service 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 – Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs (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

6 Green Jobs: Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen – Trends und Entwicklungen

6.1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und / oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen¹¹⁹ mit ein. Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«¹²⁰ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons¹²¹ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung im Bereich der Green Jobs für HochschulabsolventInnen¹²² und gibt darüber hinaus Infos zu einschlägigen weiterführenden Quellen im Hinblick auf Studium, Arbeitsmarkt und Beruf.

¹¹⁹ So konstatiert die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt mit folgenden Worten: »Eine stark positive Beschäftigungsdynamik ist in Tätigkeiten auf akademischem Niveau, v.a. in technischen und naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, mit jährlichen Wachstumsraten von jeweils zumindest 2,1 Prozent pro Jahr zu beobachten. Vgl. Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, St. 2022, Seite 24 ff.

¹²⁰ Hier werden u.a. regelmäßig in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 13 detaillierte BerufsInfoBroschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

¹²¹ Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI/FH/PH).

¹²² Ausführliche Infos zum gesamten Studienrichtungsangebot an österreichischen Hochschulen bieten z.B. die Websites www.studienwahl.at und www.studiversum.at des BMBWF oder die Website www.studienplattform.at der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH).

6.2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein lang anhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, der sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.)¹²³ sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills«, »Green Transition« geprägt wird.¹²⁴

Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungs- und Berufsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und »Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.¹²⁵

Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2028 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.¹²⁶

6.3 Green Transition

Die so genannte »Grüne Transformation« (»Green Transition«) – auf das engste verbunden mit der Etablierung von Green Skills und Green Jobs – bedeutet den Übergang von der konventionellen Wirtschaft hin zu effizienten, CO₂-armen Produkten, Technologien und Dienstleistungen mit Hilfe technischer und sozialer Innovationen und entsprechenden Investitionen.¹²⁷ Zahlreiche Vorgaben

¹²³ Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet/Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u.a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

¹²⁴ Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, J./ Egger, A. 2023.

¹²⁵ Vgl. z.B. Binder, David et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.

¹²⁶ Vgl. Horvath, Th./ Huber, P./ Huemer, U./ Mahringer, H./ Piribauer, Ph./ Sommer, M./ Weingärtner, S. 2022.

¹²⁷ Vgl. Bock-Schappelwein, J./ Egger, A. 2023; Bock-Schappelwein, J./ Egger, A./ Liebeswar, C./ Marx, C. 2023; Haberfellner/ Sturm 2021,

seitens der Europäischen Kommission (European Green Deal, kurz: EGD) zielen auf klimaneutrales Wirtschaften ab. Einige zentrale Elemente des angepeilten Umbaus der wirtschaftlichen Aktivitäten in diese Richtung werden u. a. die Dekarbonisierung und damit der Umstieg auf erneuerbare Energien sein, eine nachhaltige Versorgung mit Rohstoffen durch verstärktes Recycling und Etablierung eines Kreislaufwirtschaftssystems¹²⁸ sowie Umweltschutz und Förderung von Biodiversität. Umweltfreundliche Technik, Ressourcenschonung und nachhaltige Warenströme werden damit endgültig von einem Nischen- und Spezialthema zur Realität in den meisten Berufen werden. Diese Elemente zur Durchsetzung eines nachhaltigeren Wirtschaftssystems in Österreich und in der EU werden im Umstellungszeitraum auch neue Arbeitsplätze schaffen.¹²⁹

EU-weit wird durch die (vollständige) Umsetzung des European Green Deal ein zusätzliches Beschäftigungsplus von 1,2 Prozentpunkten bis 2030 erwartet. Dies entspricht etwa 2,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze in der EU. Positive Beschäftigungseffekte werden für den überwiegenden Anteil der Branchen prognostiziert, negative Effekte werden für Branchen in der Rohstoffgewinnung und Rohstoffverarbeitung erwartet (Kohle, Mineralöl etc.). Die Umsetzung des European Green Deal eröffnet zusätzliche Beschäftigungschancen für alle Qualifikationsniveaus, laut Prognose würde rund jeder sechste zusätzliche Job (15,8 Prozent) auf akademische Berufe entfallen. Das würde EU-weit zusätzliche 398.000 Jobs für HochschulabsolventInnen in der laufenden Dekade bis 2030 bedeuten.¹³⁰

Grundsätzlich werden die Beschäftigungsperspektiven für HochschulabsolventInnen auf EU-Ebene als sehr gut bewertet. Während über alle Qualifikationsgruppen betrachtet für die Periode 2020–2030 ein Beschäftigungsplus von 3,7 Prozent erwartet wurde, lagen die Prognosen auch im Basisszenario (ohne Umsetzung des EGD) bereits deutlich über dem Durchschnitt. Am höchsten waren die prognostizierten Wachstumsraten für akademische IKT-Fachkräfte (+15,5 Prozent) und für NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen (+14,8 Prozent). Nur für Lehrkräfte wurden unterdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse erwartet. Für diese akademischen Berufsgruppen bietet die Umsetzung des European Green Deal noch einmal einen überdurchschnittlichen Beschäftigungsschub, denn die naturwissenschaftliche Berufsgruppe kann mit zusätzlichen 2,4 Prozentpunkten (+17,2 Prozent) rechnen und die IKT-Fachkräfte mit zusätzlichen 1,5 Prozentpunkten (+17,0 Prozent). Beide dieser technisch orientierten akademischen Berufsgruppen legen im Vergleich zur EU-Gesamtwirtschaft (+1,2 Prozentpunkte) also voraussichtlich überproportional zu (siehe Tabelle).¹³¹

Beinahe die Hälfte der erwarteten 398.000 zusätzlichen Jobs für HochschulabsolventInnen entfällt auf den technischen und naturwissenschaftlichen Bereich: 37 Prozent (148.000) werden der

2016, 2014, 2013; LinkedIn Economic Graph 2022.

¹²⁸ Vgl. Cambridge et al. 2018; Ganglberger, E. 2021.

¹²⁹ Vgl. Bock-Schappelwein, J./ Egger, A. 2023.

¹³⁰ Vgl. Cedefop 2021.

¹³¹ Vgl. ebenda.

Berufsgruppe der NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen zugerechnet und zwölf Prozent (48.000) den akademische IKT-Fachkräften. Ein knappes Viertel (23 Prozent bzw. 92.000 Jobs) wird voraussichtlich auf wirtschaftliche akademische Berufe entfallen (siehe Abbildung 1).¹³²

6.4 Green Jobs, Green Skills und klimarelevante Berufe

Bislang gibt es keine eindeutige bzw. allgemeingültige Definition und Messung von Green Jobs und Green Skills. Nationale, europäische und weitere supranationale Organisationen haben Konzepte für grüne Berufe und grüne Skills entwickelt, die sich zum Teil in ihren Schwerpunktsetzungen unterscheiden.¹³³

Grob lassen sich drei Kategorien von Jobs unterscheiden, die mehr oder weniger direkt durch die Ökologisierung bzw. Dekarbonisierung der Wirtschaft betroffen sind:

- neue entstehende Berufe und Arbeitsplätze mit speziellen Anforderungsprofilen (»Green Jobs« im engeren Sinne);
- bestehende Berufe, in denen sich Aufgaben und Anforderungsprofile ändern (»Greening« von Jobs);
- Berufe, bei denen sich die Nachfrage ändert, ohne dass sich das Anforderungsprofil bzw. der Aufgabenbereich ändert. Die Nachfrage kann steigen oder sinken, Berufe können gänzlich wegfallen.

Insgesamt wurden in einer rezenten Studie im Auftrag des AMS Österreich¹³⁴ 80 neu entstehende Berufe identifiziert, 68 Berufe mit sich ändernden Aufgaben- bzw. Anforderungsprofilen und weitere 64 Berufe mit steigender Nachfrage ohne Änderungen in der Aufgabenstruktur bzw. im Anforderungsprofil. So ist beispielsweise eine gesteigerte Nachfrage bei Elektroberufen zu beobachten, bei Installations- und Bauberufen ändert sich das Anforderungsprofil, und neue Berufe entstehen somit vor allem im MINT-Bereich und in der Umweltwirtschaft mit ihren verschiedenen Sektoren, wie z.B. der Recycling- und Abfallwirtschaft, die einen Personalbedarf auf nahezu allen Qualifikationsebenen aufweisen.¹³⁵

In der Gruppe der akademischen Berufe wurden insgesamt 27 neu entstehende grüne Berufe identifiziert, 21 Berufe zählen zu den »Greening Jobs«, und für weitere zwölf Berufe wird die Nachfrage bei gleichbleibendem Aufgaben- und Anforderungsprofil steigen. Auch bei den akademischen Berufen sind es die MINT-Berufe, die mit Abstand die höchste Relevanz im Übergang zum nachhaltigen Wirtschaften haben (siehe Abbildung 2). Und hier ist es wiederum die Berufsgattung der

¹³² Vgl. ebenda.

¹³³ Vgl. Ziegler, P./Eder, A./Wöhl 2023; Bock-Schappelwein, J./Egger, A./Liebeswar, C./Marx C. 2023; Cedefop 2021; Dierdorff, et al. 2015.

¹³⁴ Vgl. Bock-Schappelwein, J./Egger, A./Liebeswar, C./Marx, C. 2023.

¹³⁵ Vgl. Haberfellner/Sturm 2021

Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation), auf die alleine 15 neu entstehende grüne Berufe entfallen.¹³⁶

Als zentral für den Übergang hin zu einem nachhaltigeren Wirtschaften zählen insbesondere Berufe in den Bereichen:

- Abfall- und Ressourcenwirtschaft;
- Green Mobility;
- Energieaufbringung und Energieverteilung;
- Gebäudetechnik und nachhaltiges Facility Management;
- land- und forstwirtschaftliche Fachberufe;
- Berufe rund um Bildung, Beratung und Lebensstil.

6.5 Umfassendes Studienangebot an österreichischen Hochschulen

Für angehende Studierende mit Interesse an einer einschlägigen Ausbildung bieten sich zahlreiche Studienmöglichkeiten an Fachhochschulen und Universitäten an. Einen wesentlichen Teil machen Angebote im MINT-Bereich aus. Die angebotenen Studiengänge fokussieren auf Themen wie Anlagentechnik, Automatisierungstechnik, Smart Automation oder Robotics, elektrische Antriebstechnik, Elektromobilität und Energietechnik. Neben facheinschlägigen technischen Studienrichtungen und Studien auf der Universität für Bodenkultur und der Montanuniversität gibt es in Österreich den Masterstudiengang »Green Care« der Wiener Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, der z. B. Care Farming umfasst. Masterabschlüsse im Bereich »Sustainability Management« können sowohl an österreichischen Fachhochschulen als auch an der Universität Wien erworben werden und sollen dazu befähigen, den grünen Wandel in Unternehmen sowie in der Gesellschaft anzuleiten. Darüber hinaus besteht ein breites Angebotspektrum an tertiären Ausbildungen, welche in teils sehr spezialisierten grünen Jobs vonnöten sind. Diesbezüglich ist auch das Angebot an tertiären Weiterbildungen groß. Beispiele dafür sind die Masterstudiengänge »Energy Innovation Engineering and Management« und »Ökologisches Garten- und Grünraummanagement« an der Donau-Universität Krems, aber auch solche wie »Sanierung und Revitalisierung« und »Building Innovation«, die einen Fokus auf Nachhaltigkeit legen.¹³⁷

Eine umfassende Liste – auch an tertiären Ausbildungen – zu mit öffentlichen Mitteln geförderten Green Jobs bietet auch der Ausbildungskatalog der Umweltstiftung Aufleb (www.aufleb.at/umweltstiftung).

¹³⁶ Vgl. Bock-Schappelwein, J./Egger, A./Liebeswar, C./Marx C. 2023.

¹³⁷ Vgl. Ziegler, P./Eder, A./Wöhl, W. 2023.

6.6 Literatur

- Binder, D. et al. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.
- Bock-Schappelwein, J./ Egger, A. / Liebeswar, C. / Marx C. (2023): Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft. Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit? AMS report 171. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14010.
- Bock-Schappelwein, J./ Egger, A. (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich. AMS report 173. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.
- Cambridge Econometrics/Trinomics/ICF (2018): Impacts of Circular Economy Policies on the Labour Market. European Commission. Internet: <https://data.europa.eu/doi/10.2779/574719>.
- Cedefop (Hg.) (2021): The Green Employment and Skills Transformation. Insights from a European Green Deal Skills Forecast scenario. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13577.
- LinkedIn Economic Graph (2022): Global Green Skills Report. Internet: <https://economicgraph.linkedin.com>.
- Dierdorff, E./ Norton, J./ Drewes, D./ Kroustalis, C./ Rivkin, D./ Lewis, P. (2015): Greening of the World of Work: Implications for O*NET-SOC and New and Emerging Occupations. National Center for O*NET Development.
- Ganglberger, E. (2021): Kreislaufwirtschaft aus Sicht der österreichischen Akteure. Auftaktveranstaltung der FTI Initiative Kreislaufwirtschaft. Internet: www.nachhaltigwirtschaften.at/resources/nw_pdf/events/20210309_fti-kreislaufwirtschaft/4_ganglberger_ergebnisse-online_befragung.pdf?m=1617964179&.
- Haberfellner, R. / Sturm R. (2021): Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft. AMS report 156. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13540.
- Haberfellner, R. / Sturm R. (2016): Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. AMS report 120/121. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12000.
- Haberfellner, R. / Sturm R. (2014): Ökologisierung, Strukturwandel und Arbeitsmarkt: Eine globale Perspektive auf die Green Economy. AMS info 267. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10274.
- Haberfellner, R. / Sturm R. (2013): Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. AMS report 96. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9773.

Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, St. (2022): AMS report 170: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028. Wien. 24 ff. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009.

Ziegler, P./Eder, A./Wöhl, W. (2023): Green Skills im Aufwind? Zur Bedeutung von grünen Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausbildung an Berufsbildenden höheren Schulen, Universitäten und Fachhochschulen Berufskundliche Studie zu grünen Qualifikationen und grünen Kompetenzen. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14003.

6.7 Tipps und Hinweise

Für die meisten Studienrichtungen aus dem naturwissenschaftlichen bzw. technischen Bereich besteht die Möglichkeit, durch die Absolvierung einer postgradualen Ausbildung sowie mit einem beruflichen Praxisnachweis eine Befugnis als ZiviltechnikerIn zu erlangen. ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (mit entsprechender Ziviltechnikberechtigung) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z.B. IngenieurkonsulentIn für Technischen Umweltschutz). Detaillierte Informationen unter www.arching.at.

Allgemein gilt: Neben dem auf die eigentliche Ausbildung bezogenen wissenschaftlichen Fachwissen werden betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Verhandlungsgeschick sowie soziale Kompetenzen (Social Skills) immer bedeutsamer. Grundsätzlich zu empfehlen sind darüber hinaus vertiefte Kenntnisse im internationalen Projektmanagement, im kommunalen Management (z.B. im Hinblick auf Verhandlungssituationen mit diversen lokalen Akteuren) und im Umweltrecht (unter Berücksichtigung der Anforderungen einer Green Economy und deren auch rechtlich bindenden Nachhaltigkeitsaspekten).

Anhang C Über Einsatz und Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in der Rechtsbranche

AMS Forschungsnetzwerk –AMS info 729

»Das Wesentliche ist dennoch die menschliche Expertise«

Sophie Martinetz, LegalTech-Expertin und Geschäftsführerin von Future-Law, über Einsatz und Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in der Rechtsbranche

729

AMS info

Sophie Martinetz (Interview)

»Das Wesentliche ist dennoch die menschliche Expertise«

Sophie Martinetz, LegalTech-Expertin und Geschäftsführerin von Future-Law, über Einsatz und Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in der Rechtsbranche

New-Skills-Gespräche des AMS (92) – www.ams.at/newskills



FUTURE-LAW

Was versteht man unter LegalTech?

Sophie Martinetz: LegalTech umfasst alle digitalen Lösungen, die man im Rechtsbereich nutzen kann. Es geht darum, wie Anwält*innen und Personen, die in großen Unternehmen für Recht und Compliance zuständig sind und in der Justiz arbeiten, ihre Tätigkeiten durch Digitalisierung erleichtern können. Dazu gehören auch Bereiche wie Zeitmanagement oder Projektorganisation. Ein Beispiel: Wir zeichnen dieses Interview auf und lassen es von einer Künstlichen Intelligenz transkribieren. Das Transkript wird nicht perfekt sein, aber es erleichtert die Arbeit erheblich. Es nimmt keine Arbeitsplätze weg, sondern hilft dabei, produktiver zu sein. Ein weiteres Beispiel ist die Nutzung von generativer KI oder Large Language Models, um Texte zusammenzufassen oder Freigabeprozesse zu digitalisieren. Anstatt hunderte E-Mails hin- und herzuschicken, können wir digitale Workflows einrichten, die strukturierter und effizienter sind. Früher wanderte ein Akt von Tisch zu Tisch – die digitale Version davon ist viel übersichtlicher.

Welche Anwendungsmöglichkeiten werden in Österreich aktuell genutzt, und wohin geht die Entwicklung?

Sophie Martinetz: Derzeit sehen wir den so genannten »ChatGPT-Effekt«. Selbst Menschen ohne Berührungspunkte zur Technologie haben davon gehört – es steht schließlich in allen Zeitungen. Dieser Effekt erzeugt ein extremes Momentum und sorgt für Begeisterung, aber auch für Ablehnung. Studien zeigen, dass gerade im juristischen Bereich etwa fünfundzwanzig Prozent der Beschäftigten KI als Bedrohung sehen, neunundvierzig Prozent als Chance, und sechszwanzig Prozent »schauen mal, was passiert«. Solche Entwicklungen bringen viel Bewegung in eine sehr traditionelle und konservative Branche wie die Rechtsbranche.

Die generative KI, wie zum Beispiel ChatGPT, ist besonders spannend, weil sie unglaublich niederschwellig ist – also sehr einfach zu nutzen. Dafür braucht man eigentlich keine neuen Skills. Aber es braucht Training, um zu verstehen, wo die Stärken und Grenzen liegen. Es geht darum, die richtigen Anwendungsfälle zu identifizieren: Was ist Spielerei, und was bringt echten Mehrwert?

Wofür kann ich es als Jurist oder Juristin wirklich nutzen? Gerade in Bereichen wie Cyber-Security und der Verarbeitung von großen Informationsmengen wird KI immer wichtiger. Auch neue Regulierungen – wie die EU-Richtlinie NIS2 – schaffen komplexe Anforderungen, bei deren Bewältigung KI helfen kann.

Welche spezifischen Fähigkeiten werden künftig in der Rechtsbranche gefragt sein?

Sophie Martinetz: Wir sind gerade in einer Umbruchszeit. In fünf bis zehn Jahren wird das alles Basistechnologie sein, über die wir uns keine Gedanken mehr machen und die so selbstverständlich ist wie E-Mails heute. Wissen Sie, wie E-Mail tatsächlich funktioniert? Nein? Ich auch nicht. Ich nutze es nur jeden Tag. Das bedeutet, dass wir weniger über spezifische technische Fähigkeiten sprechen und mehr über die Einstellung gegenüber Technologie.

Wie verändert sich die tägliche Arbeit von Jurist*innen, wenn KI einen Teil der Aufgaben übernimmt?

Sophie Martinetz: Man sagt, etwa 44 Prozent der Aufgaben von Jurist*innen können in Zukunft durch KI erledigt werden. Allerdings ändert sich dadurch nicht der Anspruch an das Endergebnis. Verträge und Dokumente müssen weiterhin perfekt sein, bis auf Punkt und Beistrich. Was sich verändert, ist der Weg dorthin: KI-Tools können Routineaufgaben beschleunigen und effizienter gestalten. Ein Problem für manche Jurist*innen – und gerade Anwält*innen – könnte dadurch entstehen, dass ihre Abrechnung auf Stundenbasis erfolgt. KI-Tools sparen natürlich nicht immer Zeit, aber meistens wird man effizienter. Wenn ich befürchte, dass ich dadurch weniger Stunden verrechnen kann, bin ich in einem Dilemma. Das zwingt die Branche, darüber nachzudenken, wie Leistung verrechnet werden soll. Innerhalb großer Unternehmen, wo Effizienz im Vordergrund steht, gibt es das Problem weniger.

Hinzu kommt die Automatisierung einfacher juristischer Aufgaben. Gewisse Arten von Verträgen wird man nicht mehr individuell beim Anwalt oder beim Juristen bestellen. Auch der Richter oder die Richterin werden mit manchen Dingen schneller umgehen kön-



nen. Das Wesentliche ist dennoch die menschliche Expertise, gerade im juristischen Bereich. Natürlich können wir KI dazu verwenden, um uns Dinge aufbereiten oder einen Vorschlag machen zu lassen. Aber am Schluss muss der Mensch nicht nur darüber schauen, sondern sich überlegen, ob das Sinn macht. Denn egal, ob ich Technologie einsetze oder nicht, am Schluss haften ich für meine Ergebnisse.

Verändern wird sich also die Arbeitsweise. Die generative KI kann tolle Sachen, etwa Informationen zusammenzufassen. Die Assistenz-Positionen, die es früher in der Branche gab – die es schon seit fünfzehn Jahren immer weniger gibt, weil die Expert*innen vieles selbst machen –, werden wegfallen. Das ist gut, dafür sollte man sich mehr aufs Wesentliche konzentrieren. Dazu gibt es eine Studie aus der Versicherungsbranche: Durchschnittlich braucht ein sachbearbeitender Jurist zweiunddreißig Minuten für einen Fall. Siebenundzwanzig Minuten davon, um alle Systeme zu checken, also für alle administrativen Arbeiten. Für die juristische Beurteilung braucht man durchschnittlich fünf Minuten. Die Hoffnung ist – und daher ist KI auch erfolgreich –, dass sich diese siebenundzwanzig Minuten deutlich verkürzen lassen.

Welche neuen Berufe und Aufgaben werden entstehen?

Sophie Martinetz: Es entstehen neue Rollen an der Schnittstelle zwischen Recht und Technik – international nennt sich das Legal Operations. In Deutschland, Österreich und Europa generell gibt es das noch wenig, andere Länder haben das schon viel stärker. Dazu zählen zum Beispiel Menschen, die digitale Lösungen für juristische Fragestellungen entwickeln. In großen Anwaltskanzleien gibt es eigene Teams, die technische Produkte für ihre Klient*innen entwickeln. Dafür benötigt man ein tiefes Verständnis sowohl für Technologie als auch für juristische Abläufe. Das geht natürlich auch im kleineren Rahmen: Leute, die in einem Unternehmen arbeiten oder beim Notar oder bei der Notarin, die sich mit der Technologie gut auskennen, verstehen, was die Technologie braucht, um gut zu funktionieren, und wie man das übersetzen muss, um den Juristen oder die Juristin abzuholen.

Wir werden außerdem mehr Leute brauchen, die verstehen, was Klient*innen brauchen, und wie man das in Technologien umsetzen kann. Bei Großverfahren wie dem VW-Dieselskandal in Deutschland mussten zehntausende Verfahren koordiniert werden. Da erwarten Klient*innen von der Anwaltskanzlei Lösungen für die Koordination der Gerichtstermine und die Zuteilung der Anwälte. Das heißt, wir brauchen Tools und Menschen, die diese implementieren, betreuen und warten können.

Gibt es rechtliche oder ethische Bedenken, mit denen Sie sich befassen?

Sophie Martinetz: Beim Datenschutz beispielsweise stellt sich die Frage, wie unterschiedlich sensible Daten geschützt werden sollten. So ist etwa meine berufliche E-Mail-Adresse genauso geschützt wie hochprivate Informationen. Aber eigentlich möchte ich ja, dass meine berufliche E-Mail-Adresse leicht gefunden wird. Hier wird es wahrscheinlich zu einer stärkeren Differenzierung kommen, weil nicht alle Daten gleich schützenswert sind. Darüber hinaus muss man dem AI Act und anderen gesetzlichen Rahmenwerken entsprechen. Dass KI reguliert ist und verantwortungsvoll genutzt wird, ist aus meiner Sicht essenziell.

Ethisch betrachtet müssen wir überlegen, welche Aufgaben der Mensch und welche die Maschine übernehmen soll. Als Juristin ver-

wende ich jeden Tag Programme wie MS Word und gebe dort meine Gedanken ein. Diese Programme unterstützen meine Arbeit, aber sie ersetzen nicht meine menschlichen Gedanken. Bei KI hingegen stellt sich zunehmend die Frage: Was soll die Maschine erledigen, und welche Aufgaben sollten wir Menschen bewusst übernehmen?

Ich möchte nicht, dass KI die spannenden Aufgaben übernimmt, während wir Menschen nur noch PDFs umwandeln, damit die KI sie besser lesen kann. Wir müssen uns überlegen, was wir als Menschen machen möchten: Kreativ sein, unsere Dinge ausarbeiten und die KI als Werkzeug nutzen – oder die Maschine übernimmt alles?

Das ist keine Frage der IT und Technologie, sondern eine strategische. Und diese strategische Frage muss auf höchster Ebene beantwortet werden – von Führungskräften, Geschäftsführungen und in der Politik. Wie sollen unsere Kinder zukünftig lernen und arbeiten? Im Moment wird dieses Thema undifferenziert betrachtet, dabei wäre das Potenzial sehr groß.

Wie sieht das speziell in der Rechtsbranche aus, wenn Menschen beispielsweise ChatGPT um juristischen Rat fragen?

Sophie Martinetz: Der so genannte »NetDoctor-Effekt«¹ trifft jetzt dann alle Dienstleistungen und die Rechtsbranche nochmal viel stärker. Dem Arzt geht es schon aktuell jeden Tag so, dass Leute kommen und sagen: »Ich habe da ein Muttermal, und in Google steht, ich werde sterben.« Selbst wenn Menschen zum Masseur gehen, haben sie sich schon informiert, was dieser machen soll. Wenn es zum Anwalt oder Steuerberater geht, ist das bald auch so. Die große Herausforderung wird sein, dass Patient*innen von den Ärzt*innen beziehungsweise die Klient*innen von den Anwalt*innen Anerkennung dafür haben möchten, dass sie sich informiert haben. Gleichzeitig müssen wir den Menschen klarmachen, wo die Grenzen dieser Systeme liegen. Wir müssen die Klient*innen durch eine Flut an Informationen navigieren und überzeugen. Das braucht Zeit und erfordert vor allem Expertise.

Das stellt hohe Anforderungen an die Ausbildung der nächsten Generation. Früher haben Jurist*innen Tausende von Seiten gelesen und dadurch gelernt. Irgendwann wusste man alle Details eines Falles. Wenn das jetzt die KI für mich so gut aufbereitet, so wie eine Assistenz, dann lese ich die tausenden Seiten nicht mehr. Aber wie lerne ich das dann? Das ist schließlich genau das, was Expertise ausmacht – auch bei der KI. Hier sind viele Leadership Skills bei den erfahrenen Jurist*innen, den Experts, gefragt. Die ersparen sich jetzt dreißig Prozent ihrer Zeit, und diese Zeit muss in die Jungen investiert werden, anstatt in neues Geschäft. Die Erfahrenen werden ihr Wissen weitergeben und den jungen Generationen dabei helfen müssen, die nötige Praxis zu erlangen.

Welche Botschaft möchten Sie jungen Menschen mitgeben, die ihre Karriere im Spannungsfeld von Recht und Technologie gestalten wollen?

Sophie Martinetz: Zuerst: Auch wenn es »nur« Recht oder »nur« Technologie ist – es gibt keinen Grund, Angst vor der Zu-

¹ Der NetDoctor-Effekt beschreibt ein Phänomen, dass Menschen, die Informationen zu ihren Symptomen im Internet suchen, häufig zu der Schlussfolgerung kommen, dass sie an einer ernsthaften Krankheit leiden, was zu unnötiger Besorgnis führen kann.

kunft zu haben. Demographisch gesehen bekommen alle einen Job. Trotzdem ist es als angehende Juristin oder angehender Jurist wichtig, sich über das Thema »Technologie« zu informieren. Man muss nicht alles im Detail wissen, aber man sollte sich damit auseinandersetzen.

Gleichzeitig ist die wichtigste Fähigkeit für die Zukunft das kritische Denken. Egal, welches Studium oder welche Ausbildung man macht oder ob man direkt aus der Schule kommt – wir brauchen Leute, die nicht alles akzeptieren, was vorgegeben wird, sondern eigenständig hinterfragen und gestalten wollen. Die Erfahrung kommt dann sowieso. Das Wichtigste ist, aufgeschlossen zu sein und sich dem auch auszusetzen.

Hinzu kommt, dass technische Veränderungen in der Schnelligkeit überschätzt werden. Gleichzeitig wird unterschätzt, wie nachhaltig Technologie etwas beeinflusst. Künstliche Intelligenz ist da und verschwindet nicht mehr. Sie wird in allen Systemen – egal, ob Microsoft Word oder am Handy – immer stärker in unseren Alltag integriert. Wer diese Entwicklung als Chance begreift, sich einzubringen und mitzugestalten, hat beste Aussichten.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Sophie Martinetz führte Lisa-Maria Lukasser vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw, www.ibw.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Foto: Martene Rahmann

Sophie Martinetz ist Legal Tech- und AI-Brain – preisgekrönte Senior Legal Tech Expertin, Universitätslehrende und Autorin.
CV: Rechtswissenschaften-Studium an der Universität Wien; Business & Legal Adviser bei Bertelsman, FremantleMedia in Berlin und London (2002–2004); Management Tätigkeit bei Barclays Corporate Banking in London (2004–2008); Management Tätigkeit bei BAWAG PSK, Cerberus in Wien (2008–2012); Gründerin des Vereins Women in Law (2009); Gründerin und Geschäftsführerin Future-Law (seit 2016); Gründerin und Director WU Legal Tech Center (seit 2021), Auszeichnung Women of Legal Tech (2020); European Tech Women Award (2020); Lehrtätigkeit u. a. an Universität Innsbruck, Universität Wien, WIFI Wien (2019–2021); Nomination als Brutkasten-Innovator of the Year (2021)

Die **New-Skills-Gespräche** des AMS werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf, www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt. Die mit

dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche haben es sich zum Ziel gesetzt, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

<https://forschungsnetwork.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Interviewten

Mag.^a Sophie Martinetz
Future-Law
Kolingasse 1/8A, 1090 Wien
E-Mail: s.martinetz@future-law.at
Internet: <https://future-law.eu>

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Mai 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

