



AUSGABE 2012/2013

Jobchancen **STUDIUM**

Universitäten, Fachhochschulen,
Pädagogische Hochschulen

Universitäten, Fachhochschulen,
Pädagogische Hochschulen

Forschungsnetzwerk

die AMS-Webseite für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

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

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

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



BERUFS-INFOS ONLINE

www.ams.at/forschungsnetzwerk



Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

**Universitäten, Fachhochschulen,
Pädagogische Hochschulen**

Medieninhaber

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

1. Auflage, Jänner 2012

Text und Redaktion

Brigitte Mosberger, abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung;
Regina Haberfellner, Soll & Haberfellner – Unternehmens- und Projektberatung;
René Sturm, AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

Umschlag

www.werbekunst.at

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-514-6



Inhalt

Vorwort	7
Teil A – Kompaktinfos für den schnellen Überblick	9
1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	11
2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen	12
3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen	13
4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)	14
5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich	15
Teil B – Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung	17
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	19
1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich.....	19
1.2 Acht längerfristige globale Trends	22
1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?	26
2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt	32
3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?	37
4 Studienwahl und Studienverhalten	39
5 Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertritts- hemmnisse	46
5.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	48

6	Beratung und Information	53
6.1	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz	53
6.2	AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – www.ams.at/karrierekompass	54
6.3	AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	55
6.4	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	56
6.5	Psychologische StudentInnenberatung (BMWF) – www.studentenberatung.at	57
6.6	WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut	58
6.7	Placement und Career Services	58
6.8	Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen	59
7	Karriereplanung und Bewerbung	61
7.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	62
7.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	64
7.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	65
7.4	Bewerbungsstrategien	73
7.5	Arbeitstraining	77
8	Weiterbildung	79
8.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	79
8.2	Universitätslehrgänge/-kurse (ULG/UK), Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen (FH-Lehrgänge)	80
8.3	Weiterbildungsdatenbanken	81
8.4	Weiterbildungsförderung	81
9	Selbständigkeit und Unternehmensgründung	83
9.1	Selbständigkeit von Universitäts- und FH-AbsolventInnen	83
9.2	Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere	87
9.3	Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)	89
9.4	Unternehmensgründungsprogramme	91
10	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	94
10.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	94
10.2	Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen	97
10.2.1	Universitäten	97
10.2.2	Fachhochschulen	99
10.3	Einkommen	99
10.4	Interessenvertretungen	103
11	Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen	104
11.1	Rechtswissenschaften (Jus)	105
11.2	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	106
11.3	Gesundheitsbereich	111
11.4	Kultur- und Humanwissenschaften	114

11.5	Bodenkultur.....	117
11.6	Medien, Kunst und Kultur.....	119
11.7	Technik/Ingenieurwissenschaften.....	122
11.8	Naturwissenschaften.....	129
11.9	Montanistik.....	132
11.10	Unterricht und Bildung.....	136
11.11	Fachhochschulen.....	137
12	Adressen.....	142
12.1	Landesgeschäftsstellen des AMS – www.ams.at	142
12.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz	143
12.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at	146
12.4	Wirtschaftskammern Österreichs – www.wko.at	146
12.5	WIFI – www.wifi.at	147
13	Literatur (Print, Online).....	148
13.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt, wissenschaftliches Arbeiten).....	148
13.2	AMS-Downloads zu Jobsuche und Bewerbung.....	149
13.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	150
13.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	150
14	Links.....	150
14.1	Österreichische Hochschulen und Studium.....	150
14.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet.....	152
14.3	Internetseiten zum Thema »Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Berufsorientierung«	153
14.4	Internetseiten zum Thema »Unternehmensgründung«.....	153
14.5	Internetseiten zum Thema »Job und Karriere«.....	153
14.6	Internetseiten zum Thema »Weiterbildung«.....	156
14.7	Internetseiten zum Thema »Beruf und Frauen/Mädchen«.....	158
14.8	Internetseiten zum Thema »Information und Beratung«.....	159

Vorwort

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

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

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

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

Ihr AMS Österreich

Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

www.ams.at

www.ams.at/jcs

Teil A

Kompaktinfos für den schnellen Überblick

1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

- Ausbildungsentscheidungen im tertiären Bildungssektor der Universitäten, Kunstuniversitäten, 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 Chance, eine solche ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sei es nun auf unselbständig oder selbständig erwerbstätiger Basis, ist je nach gewählter Studienrichtung verschieden und wird 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 verschiedenen vorgezeichneten akademischen Berufsmöglichkeiten ist also unterschiedlich stark ausgeprägt. So gibt es – oftmals selbständig erwerbstätig ausgeübte – Berufe, die nur mit bestimmten Studienabschlüssen und nach der Erfüllung weiterer gesetzlich genau geregelter Zulassungsvoraussetzungen (einschließlich postgradualer Ausbildungen) ausgeübt werden können (z. B. Ärztin/Arzt, Rechtsanwältin/Rechtsanwalt, RichterIn, IngenieurkonsulentIn).
- Daneben gibt es aber auch eine Vielzahl beruflicher Tätigkeiten, die den HochschulabsolventInnen jeweils verschiedener Hochschulausbildungen offen stehen und zumeist ohne weitere gesetzlich geregelte Zulassungsvoraussetzung ausgeübt werden können. Dies bedeutet aber auch, dass die Festlegung der zu erfüllenden beruflichen Aufgaben (Tätigkeitsprofile) und allfälliger weiterer Qualifikationen von BewerberInnen (z. B. Zusatzausbildungen, Praxisnachweise, Fremdsprachenkenntnisse), die Festlegung der Anstellungsverhältnisse (z. B. befristet, Teilzeit) und letztlich die Auswahl der BewerberInnen hauptsächlich im Ermessen der Arbeitgeber liegen (z. B. kaufmännische oder technische Berufe in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen).
- Schließlich sind auch Studien- und Berufsbereiche zu erwähnen, in denen im Vergleich zum Interesse der HochschulabsolventInnen nur wenige gesicherte Berufsmöglichkeiten bestehen. Dies gilt vor allem für den Kultur- und Kunstbereich oder für die Medien- und Kommunikationsbranche, wo frei- oder nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse und hohe Konkurrenz um Arbeitsplätze bzw. zu vergebende Projektaufträge die Regel darstellen.
- Die Berufsfindungsprozesse und Karrierelaufbahnen vieler HochschulabsolventInnen unterliegen im Vergleich zum »traditionellen« Weg (1950er bis 1980er Jahre), d. h. unmittelbar nach Studienabschluss einen »definierten« bzw. »sicheren« Beruf mit einem feststehenden Tätigkeitsprofil zu ergreifen, der zudem ein ganzes Erwerbsleben lang ausgeübt wird, also schon seit längerem sehr deutlichen Veränderungen, die auch in den kommenden Jahren ihre Fortsetzung finden werden.

2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen

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

Wichtige Ziele der Bologna Erklärung sind:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse (Diploma Supplement).
- Schaffung eines dreistufigen Studiensystems (Bachelor/Master/Doktorat bzw. Ph.D.).
- Einführung eines Leistungspunktesystems nach dem ECTS-Modell.
- Förderung größtmöglicher Mobilität von Studierenden, LehrerInnen, WissenschaftlerInnen und Verwaltungspersonal.
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung.
- Förderung der europäischen Dimension im Hochschulbereich.

An den österreichischen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) ist die Umsetzung der Bologna-Ziele bereits weit vorangeschritten. Das heißt, dass zum Beispiel die Majorität der Studienrichtungen an österreichischen Hochschulen bereits im dreigliedrigen Studiensystem geführt wird. Der akademische Erstabschluss erfolgt hier nunmehr auf der Ebene des Bachelor-Studiums, das in der Regel sechs Semester dauert (z.B. Bachelor of Sciences, Bachelor of Arts usw.).

Nähere Informationen zum Bologna-Prozess mit zahlreichen Downloads und umfassender Berichterstattung zur laufenden Umsetzung des Bologna-Prozesses im österreichischen Hochschulwesen finden sich unter **www.bologna.at** im Internet.

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

- **Hochschulzugang:** Generell gilt, dass Personen, die die Hochschulreife aufweisen, prinzipiell zur Aufnahme sowohl eines Universitätsstudiums als auch eines Fachhochschul-Studiums als auch eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule berechtigt sind. Achtung: Dabei ist zu beachten, dass Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen eigene zusätzliche Aufnahmeverfahren durchführen, um die konkrete Studieneignung festzustellen. Ebenso gibt es in einigen universitären Studienrichtungen, wie z. B. Humanmedizin, Veterinärmedizin, zusätzliche Aufnahmeverfahren. Es ist also sehr wichtig, sich rechtzeitig über allfällige zusätzliche Aufnahmeverfahren zu informieren!
- **Organisation:** Die Universitäten erwarten sich von ihren Studierenden die Selbstorganisation des eigenen Studiums. Viele organisatorische Tätigkeiten sind im Laufe des Studiums zu erledigen – oft ein Kampf mit Fristen und bürokratischen Systemen. Diese Aufgaben können vergleichsweise viel Zeit in Anspruch nehmen. In vielen Fachhochschul-Studiengängen wird den Studierenden hingegen ein hohes Maß an Service, so z. B. konkrete »Stundenpläne«, geboten. Ebenso verläuft das Studium an den Pädagogischen Hochschulen wesentlich reglementierter als an den Universitäten.
- **Studienplan:** Universitäts-Studierende können anhand eines vorgegebenen Studienplans ihre Stundenpläne in der Regel selbst zusammenstellen, sind aber auch für dessen Einhaltung – an Universitäten besteht für manche Lehrveranstaltungen keine Anwesenheitspflicht – und damit verbunden auch für die Gesamtdauer des Studiums selbst verantwortlich. An Fachhochschul-Studiengängen hingegen ist der Studienplan vorgegeben und muss ebenso wie die Studiendauer von den Studierenden strikt eingehalten werden. Während es an Fachhochschulen eigene berufsbegleitende Studien gibt, müssen berufstätige Studierende an Universitäten, Job und Studium zeitlich selbst vereinbaren und sind damit aber oft auf Lehrveranstaltungen beschränkt, die abends oder geblockt stattfinden.
- **Qualifikationsprofil der AbsolventInnen:** Sowohl bei den Studienrichtungen an den Universitäten als auch bei den Fachhochschul-Studiengängen als auch bei den Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen handelt es sich um Ausbildungen auf gleichermaßen anerkanntem Hochschulniveau, trotzdem bestehen erhebliche Unterschiede: Vorrangiges Ziel eines Universitätsstudiums ist es, die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten zu fördern und eine breite Wissensbasis zur Berufsvorbildung zu vermitteln. Nur wenige Studienrichtungen an Universitäten vermitteln Ausbildungen für konkrete Berufsbilder (so z. B. Medizin oder Jus). Ein Fachhochschul-Studium bzw. ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule vermittelt eine Berufsausbildung für konkrete Berufsbilder auf wissenschaftlicher Basis.

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

Zentrales Portal des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) zu den österreichischen Hochschulen www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen
Internet-Datenbank des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen www.studienwahl.at
Studierendenanwaltschaft am Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) www.studierendenanwaltschaft.at
Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) www.studentenberatung.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS www.ams.at/biz
Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung www.ams.at/karrierekompass
AMS-Forschungsnetzwerk – Menüpunkt »Jobchancen Studium« www.ams-forschungsnetzwerk.at bzw. www.ams.at/jcs
Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (Online-Datenbank des AMS) www.ams.at/berufslexikon
Österreichischer Fachhochschulrat (FHR) www.fhr.ac.at
Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK) www.fhk.ac.at
Zentrales Portal des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bmukk) zu den Pädagogischen Hochschulen www.bmukk.gv.at/ph bzw. www.ph-online.ac.at
Zentrales Eingangsportal zu den Pädagogischen Hochschulen www.paedagogischehochschulen.at
Best – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung www.bestinfo.at
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) www.oeh.ac.at
Österreichische Universitätenkonferenz www.reko.ac.at
Österreichische Privatuniversitätenkonferenz www.privatuniversitaeten.at

5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich

AMS-Forschungsnetzwerk – Jobchancen Studium & Berufslexikon 3 (Akademische Berufe)

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS ein Forum zur Verfügung, das Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darstellt und vernetzt. Der Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk setzt seinen Fokus auf Berufsinformation & Forschung zum Hochschulbereich (UNI, FH, PH).

Inhalte: Volltext-Downloads der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«, des »Berufslexikons 3 (Akademische Berufe)«, der Broschüre »Berufswahl Matura« sowie der drei Broschüren »Wegweiser UNI«, »Wegweiser FH« und »Wegweiser PH«. Zusätzlich steht die online-Datenbank »KurzInfo – Jobchancen Studium« zur Verfügung.

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

www.ams-forschungsnetzwerk.at

www.ams.at/jobchancen-studium

www.ams.at/jcs

www.ams.at/berufslexikon

Detailübersicht der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«:

- Bodenkultur
- Fachhochschul-Studiengänge
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik/Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen (Überblicksbroschüre)

Teil B

Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich

Hohe Erwerbsquoten¹ bei AkademikerInnen

Bereits in der Vergangenheit war mit zum Teil erheblich steigenden AbsolventInnenzahlen angebotsseitig ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung (Akademisierung) zu erkennen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, sie hat sich seit 1995 verdoppelt.

Tabelle 1: Erwerbspersonen (15+) mit höchster abgeschlossener Schulbildung »Universität, Hochschule bzw. Hochschulverwandte Lehranstalt«, 1995–2010 (LFK)**

	1995	2000	2004*	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	186,8	201,1	264,8	263,0	281,8	282,8	284,2	307,4	317,1
Frauen	131,1	163,3	237,6	254,4	261,2	262,9	278,3	310,2	317,8
Gesamt	317,9	364,3	502,5	517,4	543,0	545,6	562,4	617,6	634,9

Quelle: Statistik Austria. 1995 und 2000: Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember).

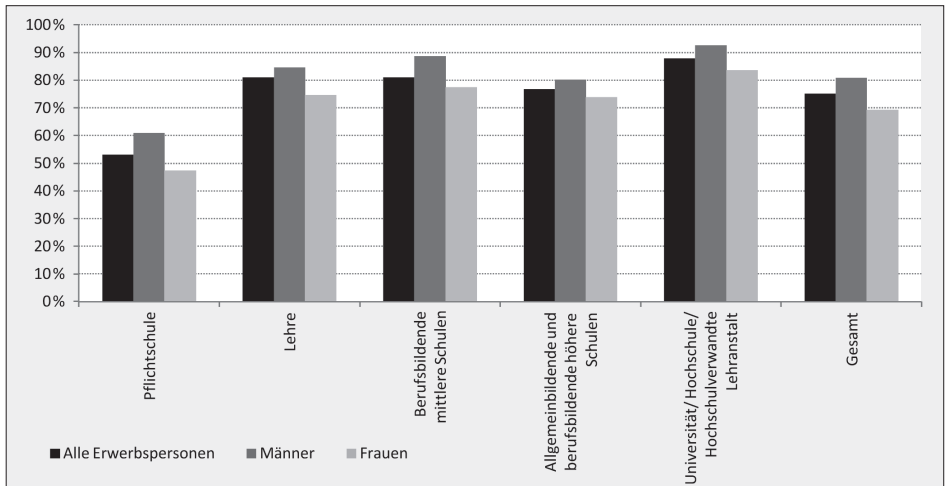
* Ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen). Werte in 1.000. ** LFK = Labour-Force-Konzept

Während im Jahr 1995 nur 8,3% aller Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss verfügten, lag ihr Anteil im Jahr 2010 bei 14,8%. HochschulabsolventInnen weisen grundsätzlich unter allen Bildungsgruppen, bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen in Österreich (Erwerbsbevölkerung), die höchste Erwerbsquote auf: In den letzten 15 Jahren pendelte sie immer zwischen dem niedrigsten Wert von 86,1% (im Jahr 2004) und 90,8% (im Jahr 2000). Im Jahr 2010 lag die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen bei 87,9% und damit deutlich über der allgemeinen Erwerbsquote, die 75,1% betrug. Der Effekt ist bei den Frauen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei den Männern. Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Männer lag bei 80,9%, jene der Männer mit Hochschulabschluss bei 92,7%, also um knapp zwölf Prozentpunkte über dem allgemeinen Wert. Bei den Frauen lag die Erwerbsquote über alle Bildungsgruppen bei 69,3%, bei Frauen mit Hochschulabschluss um mehr als 14 Prozentpunkte höher, nämlich bei 83,7% (vgl. nächste Abbildung).

Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der Erwerbstätigenquote. Sie lag allgemein im Jahr 2010 im Durchschnitt bei 71,7%, jene der HochschulabsolventInnen bei 85,6%. Trotz des verstärkten Angebotes an StudienabsolventInnen stieg sie von 83,4% im Jahr 2004 laufend an.

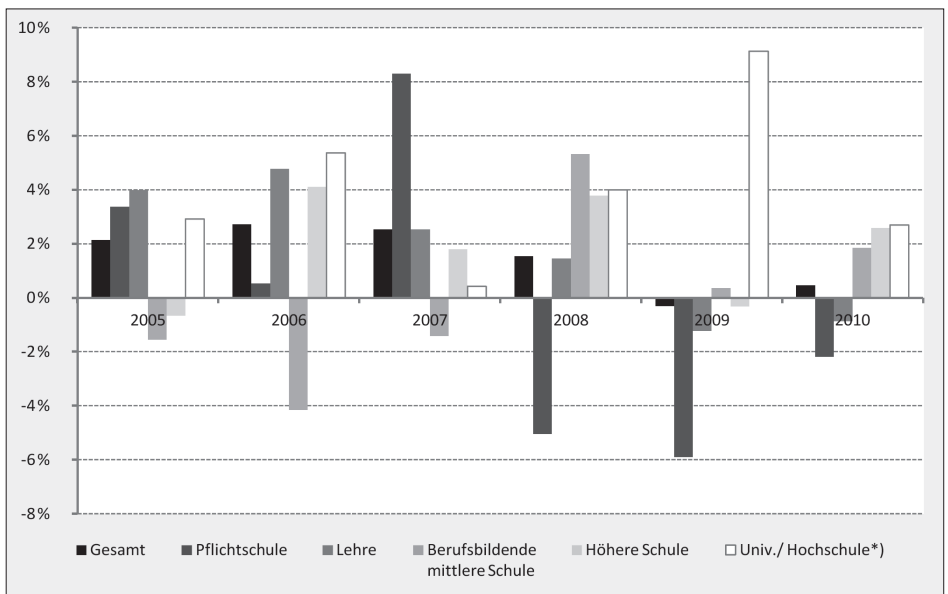
1 Die allgemeine Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen (aus allen Bildungsebenen) bezieht sich auf den prozentuellen Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote kann nach verschiedenen Kriterien differenziert dargestellt werden; hier wird sie im Folgenden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

Abbildung 1: Erwerbsquoten (15–64 Jahre), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht, 2010



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen), Erwerbsquote bezogen auf die Bevölkerung gleichen Alters

Abbildung 2: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen 2005–2010 im Vergleich zum Vorjahr, nach höchstem Bildungsabschluss



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen), eigene Darstellung. *) inkl. Hochschulverwandte Lehranstalten und Universitätslehrgänge

Angesichts der krisenhaften Entwicklung am Arbeitsmarkt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kann die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen als relativ krisenstabil eingeschätzt werden. Die Gruppe der HochschulabsolventInnen konnte im Jahr 2009 entgegen dem allgemeinen Trend Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Insgesamt gab es in dem Beobachtungszeitraum 2005–2010 jährlich positive Zuwachsraten, das trifft auf keine andere Bildungsgruppe zu.

Tabelle 2: Erwerbstätige mit Hochschulabschluss 2004–2010, nach Geschlecht

	Alle Erwerbstätige			Unselbständig erwerbstätig		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2004	258.200	229.000	487.200	204.100	205.100	409.200
2005	255.000	246.400	501.400	199.000	219.100	418.200
2006	276.000	252.300	528.300	215.000	225.300	440.300
2007	276.300	254.200	530.500	216.700	223.600	440.300
2008	278.900	272.800	551.700	219.900	239.300	459.200
2009	300.800	301.300	602.100	236.400	267.600	504.000
2010	309.200	309.000	618.300	242.300	273.800	516.200
Differenz 2004–2010	51.000	80.000	131.100	38.200	68.700	107.000

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen), eigene Berechnungen. Höchste abgeschlossene Ausbildung: Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt inkl. Universitätslehrgänge

In den Jahren 2004–2010 entfielen rund 61% des Zuwachses an erwerbstätigen HochschulabsolventInnen auf die Frauen. In Bezug auf die Anzahl haben die Frauen in den letzten Jahren mit den Männern gleichgezogen, ihr Anteil an den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen ist von rund 47% im Jahr 2004 auf rund 50% in den Jahren 2009/2010 angestiegen. Im Jahr 2010 waren um 34,9% mehr Hochschulabsolventinnen erwerbstätig, bei den Männern fiel das Plus mit 19,8% spürbar geringer aus. Im Jahr 2010 waren 16,3% aller erwerbstätigen Frauen Hochschulabsolventinnen, sechs Jahre zuvor lag der Anteil mit 13,6% um 2,7 Prozentpunkte darunter. Bei den Männern betrug der Anteil der Hochschulabsolventen im Jahr 2010 14,1% und im Jahr 2004 12,5%, ist also um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Zusammenfassend betrachtet kann also festgehalten werden, dass zumindest bislang die beachtlichen Zuwächse bei den Studierenden und HochschulabsolventInnen von einer entsprechend steigenden Erwerbsbeteiligung begleitet wurden. Der Abschluss eines Hochschulstudiums erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung, und die Beschäftigungssegmente der HochschulabsolventInnen haben sich bislang gegenüber Krisen am Arbeitsmarkt als relativ resistent erwiesen. Wie bei anderen Bildungsgruppen auch ist damit aber keine Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse verbunden, so z. B. die Beantwortung der Frage, ob der jeweilige Arbeitsplatz ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis darstellt oder nicht.

1.2 Acht längerfristige globale Trends

Trend 1: Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der im letzten Jahrzehnt zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung v. a. durch (...) »technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten.«² Triebfeder des Beschäftigungsanstieges ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%). (...) Durch die dynamische Entwicklung wird der Anteil der unselbständigen Beschäftigung im Dienstleistungssektor von 72,2% im Jahr 2006 auf 75,0% im Jahr 2012 steigen.³

Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort »Outsourcing«) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Trend 2: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

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

Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Damit werden die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt immer stärker vom Ausbildungsniveau abhängen. Hintergrund ist die Expansion der »sekundären Dienstleistungstätigkeiten« (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. So prognostiziert die bereits zuvor erwähnte Beschäftigungsprognose des WIFO ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von rund 2,5% pro Jahr für AkademikerInnen. Von diesem Trend profitieren allerdings in erster Linie PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen, InformatikerInnen und verwandte Wissenschaften.

Technischen und naturwissenschaftlichen akademischen Berufen wird dabei mit einem prognostizierten jährlichen Plus von 3,6% das stärkste Wachstumspotenzial zugesprochen, gefolgt von sonstigen WissenschaftlerInnen und verwandten Berufen mit einem Zuwachs von 2,7%. Bei den Lehrkräften im Hochschul-, Primar- und Sekundarbereich fiel das prognostizierte Wachstum mit 0,9% deutlich geringer aus. Für den Prognosezeitraum 2006 bis 2012 bedeutet das in Summe zu-

2 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite IV. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

3 Vgl. Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

sätzliche 17.400 Beschäftigte in Leitungsfunktionen. Die Berufshauptgruppe 3 »TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe«⁴ wurde für die Prognose gesplittet und die TechnikerInnen wurden mit einem durchschnittlichen jährlichen Plus von 1,6% getrennt von den gleichrangigen nichttechnischen Berufen (+1,3%) geschätzt, wobei das stärkste Plus mit 3,7% bei den Gesundheitsfachkräften erwartet wird.

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 Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«⁵

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.

⁴ Diese Berufshauptgruppe beschreibt Berufe, für deren Ausübung typischerweise ein Maturaabschluss erforderlich ist.

⁵ 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.

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

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

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 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 erreichen auch nur mehr 73% der UniversitätsabsolventInnen berufliche Positionen, die auch ihrem Bildungslevel entsprechen. Ein gutes Viertel hat also keinen adäquaten Job, zeigt die Studie »Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung« des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft.⁶ Zum Vergleich: 1991 lag dieser Wert noch bei 83%, 2001 bei 80%. Schlechtere Jobs sind naturgemäß auch mit niedrigerem Gehalt verbunden. Der Vorsprung von UniversitätsabsolventInnen gegenüber ArbeitnehmerInnen mit Abschluss an einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) wird laut Studie immer kleiner. Das oberste Viertel der unselbständig Beschäftigten mit BHS-Abschluss verdient sogar deutlich mehr als die Hälfte der AkademikerInnen. Umgekehrt gesagt: Viele UniversitätsabsolventInnen lukrieren nur ein Gehalt, das sie auch ohne akademischen Titel erzielen könnten.

⁶ Siehe: Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander (2010): Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt, ibw-Forschungsbericht Nr. 153. Download unter www.ibw.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Trend 6: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

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

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich: »Man muß in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu drei Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen, und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.«⁷ Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z. B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

Trend 8: Tendenzen des Rückganges von so genannten »Normalarbeitsverhältnissen« erfordern erhöhtes Selbstmanagement und die Bereitschaft sowie die Befähigung zur beruflichen Selbständigkeit

»Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.«⁸

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. Die Aufgeschlossenheit für den Gang in die berufliche Selbständigkeit (Unternehmensgründungen, freiberufliche Projektarbeit u. ä.) ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur selbständigen Erwerbstätigkeit ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung leisten werden.

⁷ Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Rekrutierung Bereich, Innendienst) Uniqua.

⁸ So der Trendforscher Matthias Horx in: abi – dein weg in studium und beruf (04/2008) (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Karriere auf Umwegen. Flexibilität und fächerübergreifende Kompetenzen. (www.abi.de/eltren/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?

In den letzten Jahren ist auch am österreichischen Arbeitsmarkt eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen zu beobachten: »Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelttem 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.«⁹

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Das erste Beschäftigungsverhältnis ist für die Mehrheit der AbsolventInnen noch immer ein Anstellungsverhältnis (58%), 60% der erwerbstätigen AbsolventInnen sind in der ersten Beschäftigung unbefristet beschäftigt;¹⁰ 72% arbeiten Vollzeit und erzielen ein durchschnittliches monatliches Brutto-Einkommen von 2.100 Euro. FH-AbsolventInnen erzielen mit 2.466 Euro im Vergleich der Hochschultypen das höchste Einkommen (+18% gegenüber dem Durchschnitt).

Für viele AbsolventInnen ist aber 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.

Atypische Beschäftigungsformen können folgendermaßen charakterisiert werden:¹¹

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: So betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten

9 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-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

10 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 (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

11 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-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit dar, finanzielle Rücklagen zu bilden: für ca. 50% der in neuen Erwerbsformen Tätigen ist unmöglich, Rücklagen zu bilden, was v. a. auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.

- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen v. a. durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.

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

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

- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, und 65% sind im Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte. Betrachtet man die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, so gaben 2005 49% aller geringfügig Beschäftigten an, sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, gleichzeitig sind 31% gar nicht oder wenig zufrieden. Im Vergleich zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation sowie auch mit ihrer sozialen Absicherung. Während rund 65% der Vollzeitbeschäftigten sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind, gaben im Vergleich dazu nur 50% der geringfügig Beschäftigten an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein.

Teilzeitbeschäftigt = unterbeschäftigt?

Der strukturelle Wandel führt auch zu einer wachsenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigungszuwächse sind in Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen mit kräftigem Beschäf-

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

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

Unbeschadet dieser kritischen Bewertung von Teilzeitbeschäftigung sagt jedoch eine steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten per se nichts darüber aus, ob die Betroffenen selbst eine Vollzeitbeschäftigung anstreben und diese nicht erreichen, oder ob die Teilzeitbeschäftigung – in welcher Form auch immer und aus welchen Gründen auch immer – in ihrem Interesse liegt. Für die Jahre 2008 bis 2010 liegen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Daten über die arbeitsbezogene Unterbeschäftigung Erwerbstätiger vor. Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung liegt vor, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit der oder des Erwerbstätigen unter 40 Wochenstunden liegt, der Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit gegeben ist und die Person auch innerhalb von zwei Wochen verfügbar ist. Damit werden also jene Erwerbstätige zusammengefasst, die mehr Wochenstunden arbeiten wollen und dafür auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

In der Unterbeschäftigtenquote (siehe Tabelle) spiegelt sich die ungünstige Entwicklung am Arbeitsmarkt im Jahr 2009 infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise wider. Im Jahr 2009 waren 4,5% der Erwerbstätigen mit dem Ausmaß der Wochenstunden unzufrieden und wären auch kurzfristig für ein höheres Beschäftigungsausmaß verfügbar gewesen. Mit 3,7% war dieser Anteil im Jahr 2010 deutlich niedriger.

Tabelle 3: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote von HochschulabsolventInnen

	2008	2009	2010
Insgesamt	4,1%	4,5%	3,7%
Männer	2,2%	3,1%	2,6%
Frauen	6,3%	6,2%	5,0%
Mit Hochschulabschluss	4,1%	4,0%	3,7%
Männer	2,4%	3,0%	2,8%
Frauen	5,7%	5,0%	4,6%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, 2009, 2010 (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Unterbeschäftigtenquote: Anteil der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigten an allen Erwerbstätigen

Die Unterbeschäftigtenquote der HochschulabsolventInnen zeigt im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ein durchmisches Bild. In den Jahren 2008 und 2010 war sie gleich hoch wie bei allen Erwerbstätigen, im Krisenjahr 2009 war sie allerdings niedriger. Die Unterbeschäftigtenquote der Frauen

liegt generell über jener der Männer, allerdings war sie sowohl bei den Hochschulabsolventinnen als auch bei den weiblichen Erwerbstätigen insgesamt rückläufig. Während sich die arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote der männlichen Hochschulabsolventen nur geringfügig der durchschnittlichen Quote der männlichen Erwerbstätigen unterscheidet, liegt die Unterbeschäftigtenquote der Hochschulabsolventinnen in allen drei Beobachtungsjahren merklich unter jener der gesamten weiblichen Erwerbstätigen – im Krisenjahr 2009 sogar um 1,2 Prozentpunkte.

AkademikerInnen sind kaum geringfügig beschäftigt

Freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigung (als Sonderform von Teilzeitbeschäftigung) gelten als atypische Beschäftigungsformen. Von geringfügiger Beschäftigung sind HochschulabsolventInnen in deutlich geringerem Ausmaß betroffen als Beschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen (vgl. Tabelle). Ihr Anteil an den geringfügig Beschäftigten liegt mit 6,9% deutlich unter ihrem Anteil an den gesamten Erwerbstätigen (11,7%). Damit waren zum Stichtag 31. Oktober 2006 3,1% der HochschulabsolventInnen geringfügig beschäftigt (gegenüber 5,3% bei allen Bildungsgruppen). Allerdings sind auch unter den HochschulabsolventInnen Frauen stärker von geringfügiger Beschäftigung betroffen als Männer: 2,3% der Männer waren geringfügig beschäftigt, 3,9% der Frauen.

Tabelle 4: Geringfügige Beschäftigung und Freie Dienstverträge

	Universitäts- oder Fachhochschul-Abschluss (inkl. HvLA)			Alle Bildungs- abschlüsse
	Männlich	Weiblich	Gesamt	
Erwerbstätige gesamt	222.755	228.606	451.361	3.860.520
Geringfügig beschäftigt	5.091	9.019	14.110	203.388
Freie DienstnehmerInnen	3.602	5.443	9.045	48.076

Quelle: Statistik Austria, Probezählung 2006

Freie Dienstverträge v. a. in den ersten drei Berufsjahren

Laut Probezählung 2006 der Statistik Austria liegt der Anteil der HochschulabsolventInnen an den Freien DienstnehmerInnen bei 18,8%. Während bei einer Betrachtung über alle Bildungsgruppen der Anteil der Freien DienstnehmerInnen nur rund 1,2% betrug, waren 2,0% der HochschulabsolventInnen als Freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Auch hier ist der Anteil bei den Frauen höher als bei den Männern: 1,6% der männlichen Erwerbstätigen mit einem HochschulabsolventInnen waren 2006 über einen Freien Dienstvertrag beschäftigt, bei den Frauen betrug der Anteil 2,4%.

Erhebungen zum Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen kommen zu dem Ergebnis, dass Freie Dienstverträge in den ersten drei Berufsjahren gehäuft auftreten. Grundsätzlich sind Freie DienstnehmerInnen auch nach den Daten der Probezählung 2006 eher jünger. Rund 44% der Freien DienstnehmerInnen waren zwischen 15 und 29 Jahre alt, weitere rund 27% gehörten zu der Alters-

gruppe der 30- bis 44-Jährigen.¹² Sofern sich die Bildungsstruktur der Freien DienstnehmerInnen nicht geändert hat, dürfte es keinen Trend in Richtung verstärkter Beschäftigung von HochschulabsolventInnen als Freie DienstnehmerInnen geben. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung weist bei den Freien Dienstverträgen rückläufige Zahlen aus, im Jahr 2010 waren knapp 5.000 weniger Erwerbstätige als Freie DienstnehmerInnen beschäftigt als im Jahr 2006.¹³

Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen können meist relativ gut von ihrem Einkommen leben

Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPU's, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31 %) wie Männer (12%) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden v. a. das unregelmäßige Einkommen (51 %) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44% stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39% ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: In der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPU's, welche für nur eine/einen AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36% den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50%.¹⁴

AkademikerInnen haben häufiger einen Zweitjob

Unter den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen gingen in den Jahren 2004 bis 2010 rund 7% bis rund 9% einer zweiten Beschäftigung nach. Bei den Erwerbstätigen mit anderen Bildungsabschlüssen lag dieser Anteil mit rund 3% bis 4% deutlich niedriger, bei jenen mit einem Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss mit 2% bis 3% sogar sehr niedrig. Mehrfachbeschäftigung ist also eher eine Domäne der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen, gut ein Viertel der Erwerbstätigen mit einem Zweitjob verfügten über einen Hochschulabschluss.

Solche konjunkturelle Einflüsse dürften die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung bei den HochschulabsolventInnen weniger beeinflussen. Auch bei einer Betrachtung auf der Ebene der Berufshauptgruppe »WissenschaftlerInnen« zeigt sich, dass die Entwicklung der Zweitbeschäftigungen keinen Zusammenhang mit der Finanz- und Wirtschaftskrise aufweist.

Zweitbeschäftigung unter HochschulabsolventInnen tritt deutlich häufiger bei Männern auf als bei Frauen. Zwischen 8,3% (2005) und 10,3% (2007) der erwerbstätigen Männer hatten ein zweites Erwerbseinkommen, bei den Frauen waren es mit 6,1% (2005) und 7,5% (2008) im Schnitt um zwei bis drei Prozentpunkte weniger.

12 Eine Verkreuzung mit den Altersgruppen mit dem höchsten Bildungsabschluss ist bei Daten der Probezählung 2006 leider nicht möglich.

13 Die Daten aus der Probezählung sind mit jenen aufgrund der unterschiedlichen Datenbasis nicht direkt vergleichbar. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wies für das Jahr 2006 rund 59.800 Freie DienstnehmerInnen aus, für das Jahr 2010 rund 55.000 Freie DienstnehmerInnen. Der Höchststand wurde im Jahr 2007 mit rund 63.000 Freien DienstnehmerInnen verzeichnet.

14 Vgl. ebenda.

Eine zweite Erwerbstätigkeit ist in Österreich also bislang eher ein Phänomen, das sehr hochqualifizierte Personen betrifft und weniger eines, das auf prekäre bzw. zersplitterte Beschäftigungsverhältnisse bei Geringqualifizierten hinweist. Außerdem betrifft es eher Männer, die im Vergleich zu Frauen eine etwas zügigere Arbeitsmarktintegration aufweisen und auch hinsichtlich der Einkommen besser gestellt sind. Insofern ist auch für HochschulabsolventInnen der überproportionale Anteil an Erwerbstätigen mit Zweitjobs qualitativ nur schwer zu beurteilen. Der Einkommensbericht des Rechnungshofes¹⁵ kommt jedenfalls zu dem Ergebnis, dass die Einkünfte jener Selbständigen, die über ein weiteres Einkommen verfügen, deutlich über jenen der nur selbständig Erwerbstätigen liegen und dabei durchaus attraktive Summen erreichen.

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

Die Zufriedenheit mit atypischer Beschäftigung hängt von den Perspektiven und Motiven ab

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z. B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder die fehlende Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.¹⁶

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.

15 Vgl. Rechnungshof 2010, Seite 105. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

16 Vgl. dazu im Detail: 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.

2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt

Erste Bachelor-AbsolventInnen als PionierInnen

Seit dem Start der Bachelor-Studien 2003 haben mehr als 30.000 StudentInnen an Österreichs Universitäten ein Studium mit einem Bachelor abgeschlossen. Die dreigestufte Studienstruktur (Bachelor, Master, PhD) gilt als weitgehend umgesetzt.¹⁷ Seit 2009/2010 finden sich verstärkt Bachelors unter den AbsolventInnen der österreichischen Universitäten. Der Großteil der neuen Bachelor-AbsolventInnen, derzeit etwa 80%,¹⁸ setzen ihr Studium jedoch ohne Unterbrechung mit einem Master-Studiengang an einer österreichischen Hochschule fort. Während in den technischen Studienrichtungen fast alle Studierenden in ein Master-Studium wechseln, beenden StudentInnen der Künste und Geisteswissenschaften ihre Studienkarriere häufiger mit einem Bachelor. AbsolventInnen der Sozial-, Wirtschafts- und Naturwissenschaftliche bewegen sich im Mittelfeld.

Trotz der Unterschiede nach Studienrichtung, beendet ein stetig wachsender Anteil von AkademikerInnen ihre Studienzeit nach dem Bachelor-Abschluss zumindest kurzfristig, um am Arbeitsmarkt erste, einschlägige Berufserfahrungen zu sammeln. Einige weitere Bachelor-AbsolventInnen sind neben der Fortsetzung ihres Studiums bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiter zu studieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelor-Studium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation im Rahmen bspw. eines Doppelstudiums absolviert. Das andere beendet man mit einem Bachelor. Insgesamt hofft man auf eine Verringerung der Drop-out-Raten. Immerhin verließen vor Einführung des dreigliedrigen Studiensystems mehr als 50% der StudienanfängerInnen die Universitäten wieder ohne akademischen Abschluss.

Langfristig wird sich vermutlich auch in Österreich der internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelor-Abschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Die Bachelor-AbsolventInnen dieser ersten Generation sind PionierInnen, so eine Akademikerin mit Bachelor-Abschluss.¹⁹ Als PionierInnen ebnen die Bachelors derzeit noch das Feld für nachkommende AbsolventInnen und sorgen für neue Strukturen in den Unternehmen.

Akzeptanz des Bachelors am Arbeitsmarkt

Grundsätzlich kommt der neue Bachelor-Abschluss den Anforderungen der Wirtschaft entgegen. Eine kurze Studienzeit und ein verstärkter Praxisnähe sollen die StudentInnen für den Übergang in das Berufsleben qualifizieren. Der Bachelor-Studiengang soll nach sechs Semestern zu einer vollwertigen Berufsqualifikation führen und eine breite Ausbildung in der gewählten Disziplin gewähren. Eine tiefere Auseinandersetzung und Spezialisierung in einer Disziplin erfolgt in

17 Dies gilt auch für die österreichischen Fachhochschul-Studiengänge, an denen schon seit geraumer Zeit alle Studiengänge ausschließlich nach der »Bachelor-Master-Struktur« geführt werden. An den Pädagogischen Hochschulen (die in Österreich den Pädagogischen Akademien nachfolgten) konnte von Anfang an nur in der »Bachelor-Master-Struktur« studiert werden.

18 Vgl. Statistik Austria: Der Übergang von einem Bachelorstudium in ein Masterstudium. Statistische Nachrichten 9/2010.

19 Vgl. Uniport Karriere Blog, Das Bachelor Studium in der Berufspraxis – Podiumsdiskussion. www.uniport.at/blog (28.9.2011).

einem möglicherweise anschließenden Master-Studiengang. Der Bachelor-Abschluss erlaubt einen früheren Berufseinstieg und eine kürzere Studiendauer. In der aktuellen wirtschaftlichen, politischen und öffentlichen Debatte stellt sich jedoch die Frage nach der akademischen wie berufsqualifizierenden Wertigkeit eines Bachelor-Abschlusses.

Aus Sicht der Betriebe stellt sich die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung gehen entscheidende Inhalte verloren. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der so genannte »Soft Skills«, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: »Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, [...] das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelor-Absolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelor-Studien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]« (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview).

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelor-Abschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Master-Studium abgeschlossen werden kann: »Die meisten Bachelor-Studien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Master-Studium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.«²⁰

In einer aktuellen Umfrage unter 500 Personalverantwortlichen sehen 30% im Bachelor keinen vollwertigen Abschluss. Die AbsolventInnen verfügen aus ihrer Perspektive über keine ausreichenden Qualifikationen. Das Bild auf die Bachelor ist jedoch stark polarisiert. Knapp die Hälfte der PersonalerInnen beurteilt den Bachelor-Abschluss als positiv.²¹

Diese Zahlen zeigen die zunehmende Akzeptanz des Bachelors am Arbeitsmarkt. In der öffentlichen Verwaltung erfolgt die Entlohnung von neu in den öffentlichen Dienst eintretenden Personen nach vorab definierter Bewertung der Position und nicht auf der Unterscheidung des akademischen Grads. Bachelor-AbsolventInnen können sich durchaus auch auf Posten im Höheren Dienst (A1/v1-Posten, also ehemalige AkademikerInnenstellen) bewerben und werden dementsprechend entlohnt. Die Unternehmen der Wirtschaft müssen u. a. aufgrund der steigenden Anzahl an Bewerbungen von Bachelor-AbsolventInnen auf die Veränderungen reagieren. Eine aktuelle Studie zeigt, dass rund 40% der größeren Betriebe bereits Bachelor-AbsolventInnen beschäftigen. Insgesamt sind es jedoch nur 20% der untersuchten Unternehmen. Wenige Stellen werden spezifisch für Bachelor-AbsolventInnen ausgeschrieben. Das heißt diese konkurrieren zum Großteil mit AbsolventInnen der mittlerweile ausgelaufenen früheren FH-Diplomstudiengänge, aber auch mit HAK bzw. HTL AbsolventInnen.²² Die Frage des Einstiegsgehalts zeigt wiederum die Polarität der Wertschätzung

20 So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) (28.9.2011).

21 Vgl. Plattform für Berufsbezogene Erwachsenenbildung. 3. Tag der Weiterbildung am 1. März 2011 (Erhebung durch makam market research mit Unternehmen mit mehr als 20 MitarbeiterInnen). www.tag-der-weiterbildung.at/downloads/110221_Presseinformation_PK.pdf (28.9.2011).

22 Vgl. Schneeberger, A. u. a. (2010): Akzeptanz des Bachelors in der Wirtschaft. lbw research brief. Mai 2010. Download unter [www. ibw.at](http://www.ibw.at) oder www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

des Bachelors im Kreise der UnternehmerInnen auf. In manchen Unternehmen werden Bachelor-AbsolventInnen etwas höher als MaturantInnen eingestuft, in anderen Unternehmen werden sie mit Diplom- oder Master-AbsolventInnen gleichgesetzt. Das zeigt, dass in vielen Unternehmenskulturen noch keine eindeutigen Strukturen für die neuen Studienformen geschaffen wurden.

Einsetzbarkeit von Bachelor-AbsolventInnen

Bachelor-AbsolventInnen sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel einsetzbar und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Für herausfordernde Tätigkeiten fehlt den Bachelor-AbsolventInnen oftmals der fundierte theoretische Hintergrund. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breitgestreut.

Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelor-Studien über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an das Unternehmen als Vorteil nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z. B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Expertise bzw. vertieftes wissenschaftliches Know-how geht, kommen die Bachelor-AbsolventInnen wahrscheinlich weniger in Frage. Das heißt, Unternehmen, die Bachelor-AbsolventInnen einstellen, rechnen mit längeren Einschulungsphasen und langfristigen Aufbau ihrer neuen MitarbeiterInnen. Wenn es um forschungsintensive Jobs geht, greifen die Unternehmen auf Master-AbsolventInnen zurück. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem die Ausbildungsform des Bachelors einerseits Zwischenstationen ist, um sich weiterzuentwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Master-Studium zur Voraussetzung.

Gute Chancen mit einem Bachelor-Abschluss haben nach Einschätzung von ExpertInnen insbesondere diejenigen AbsolventInnen, die davor eine berufsbildende Schule (z. B. HAK, HTL) besucht haben. Diese Gruppe verfügt insgesamt über ein gewisses berufliches Know-how und über Erfahrungen aus mehreren Praktika: »Einzelne Firmen wollen speziell Leute mit HAK oder HTL und dann den Bachelor – also so eine Kombination aus Wirtschaft und Technik. Da sagen viele ArbeitgeberInnen, dass sie keine Master brauchen, wenn diese Leute diese Kombination aufweisen. Meistens sind das technisch orientierte Firmen.« (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Orientierungsphase nach dem Bachelor-Abschluss

Die Unterteilung in Bachelor und Master ermöglicht Studierenden eine problemlose Unterbrechung ihrer Ausbildung um sich am Arbeitsmarkt zu orientieren und eventuell später, auf diesen ersten Erfahrungen aufbauend, ihre Ausbildung fortzusetzen. Obwohl die Praxisnähe in den Bachelor-Aus-

bildungen groß geschrieben wird und viele Studierende auch während ihrer Studienzeit in Praktika erste Kontakte mit dem Arbeitsmarkt knüpfen, findet eine erste Abgleichung der Erwartungen, die mit einem Beschäftigungsfeld verbunden sind, mit der realen Beschäftigungssituation erst im ersten ›richtigen‹ Job statt. Nehmen die Studierenden ihr Studium in einem Master-Programm wieder auf, können sie sich bewusst für eine (Re-)Fokussierung, Umorientierung oder Vertiefung in dem Gebiet entscheiden, das gemäß ihren ersten Erfahrungen den besten Kompromiss zwischen eigenen Interessen und Jobchancen vereint.

Berufsbegleitend Studieren

Das Master-Studium kann – soll die Berufstätigkeit nicht aufgegeben werden – berufsbegleitend absolviert werden. Dennoch ist klar, dass die Doppelbelastung von Studium und Berufstätigkeit zu längeren Studienzeiten führen kann, Flexibilität am Arbeitsplatz voraussetzt und die zur Verfügung stehende Freizeit stark einschränkt. Auch die einhellige Stimme aus der Wirtschaft lautet, nach dem Bachelor-Abschluss erste Berufserfahrungen zu sammeln, sich zu orientieren in welche Richtung man sich weiterqualifizieren will und dann ein den eigenen Interessen folgendes Master-Programm zu absolvieren. Vor allem größere Unternehmen nutzen das Master-Studium als Personalentwicklungstool für talentierte und vielversprechende MitarbeiterInnen und geben ihnen die Möglichkeit, berufsbegleitend ein Master-Studienprogramm zu absolvieren, inklusive zusätzlichen Benefits, wie z. B. die Zurverfügungstellung der Infrastruktur des Unternehmens, einvernehmliche Zeitvereinbarungen oder die Übernahme der Studiengebühren vorausgesetzt natürlich die inhaltliche Kompatibilität mit der eigenen Jobposition: »Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelor-Studien aufnehmen wollen, und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Master-Studium machen.« (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview). Kleineren Unternehmen fehlt hingegen oftmals die Flexibilität, um solche (Teil-)Karenerungs- und Co-Finanzierungsmodelle umsetzen.

Die Empfehlung aus der Wirtschaft, nach dem Bachelor-Abschluss den Master berufsbegleitend zu absolvieren, ergibt dann eine paradoxe Situation, wenn UnternehmerInnen es zum Nachteil am Arbeitsmarkt erklären, wenn MitarbeiterInnen aufgrund eines Master-Programmes nicht in Vollzeit einsatzfähig sind.

Viele akademische Abschlüsse, wenig Klarheit

Mit dem Aufkommen der Fachhochschulen und ihrem zweigliedrigen Ausbildungssystem (BA/MA), der dreistufigen Studienstruktur der Universitäten, aber auch allen Weiterbildungs-Masterprogrammen herrscht Unklarheit über die Bedeutung der unterschiedlichen akademischen Titeln und Ausbildungen. Während sich Fachhochschulen mittlerweile stark positioniert haben, ist über die breite Palette an MBAs und weiteren Abschlüssen in der akademischen Weiterbildung wenig bekannt.

Zunehmend sind Titeln nicht mehr an ihren Rängen, sondern durch die Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt stehen die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

Weitere Aufklärung nötig

Unterschiedliche Studien zeigen, so ganz sind die Bachelor noch nicht in der Arbeitswelt angekommen. Nach wie vor ist der geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses ein Problem. Potenzielle Arbeitgeber haben wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelor-Studien. Daher herrscht bezüglich deren Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

An der BOKU gibt es vereinzelt bereits gezielte Anfragen nach Bachelors, v. a., wenn die erforderliche Qualifizierung zwischen einer Berufsbildenden Höheren Schule und einem Universitätsstudium liegt oder bei Bewerbermangel. Auch an der TU wird zwar bereits vereinzelt nach Bachelors gefragt, aber die Unternehmen hätten sich nach Ansicht von Michael Kaiser vom Career Center der TU Wien auf das Berufsfeld der Bachelors noch nicht ausreichend vorbereitet. Hier bedarf es noch einer verstärkten Aufklärung seitens der Universitäten. Auch Ursula Axmann vom Career Center der WU Wien ist der Meinung, dass der Bachelor-Abschluss neue Ausgangsbedingungen schafft, über die sich die Unternehmen erst klar werden müssen. Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein. Hauptthema dabei ist die Abgrenzung zu anderen Ausbildungen. Aber: »Die Universitäten werden ihren Beitrag dazu leisten, dass die Bachelor-Absolventinnen und Bachelor-Absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden«,²³ so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

Die Skepsis gegenüber den Bachelor-AbsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelor-Studien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: »Bei Bachelor-AbsolventInnen wissen die ArbeitgeberInnen noch nicht, was diese Leute können. Das kann noch schwer eingeschätzt werden, wie gut diese tatsächlich qualifiziert sind. Da tendieren viele ArbeitgeberInnen dann doch lieber zu Leuten, die einen Magisterabschluss haben.« (for students, Uni Graz)

Prognosen

Wenn Österreichs Studierende dem internationalen Trend folgen und vermehrt nach dem Bachelor ihr Studium beenden, wird es auch für Österreichs Unternehmen selbstverständlich werden hochqualifizierte Positionen an Bachelor-AbsolventInnen zu vergeben und diese auch entsprechend zu entlohnen. Diese Entwicklung zeigt sich bereits bei größeren, international ausgerichteten Unternehmen, die auch im Sinne der besseren Vergleichbarkeit die neue Gliederung des Studiensystems begrüßen und Bachelor-AbsolventInnen offen gegenüber stehen. Dennoch haben derzeit Bachelor-AbsolventInnen als PionierInnen am österreichischen Arbeitsmarkt noch mit Vorurteilen und starker Konkurrenz aus anderen Ausbildungsschienen umzugehen. Fakt ist, mit der neuen Studienstruktur lässt sich die Ausbildung an einer Hochschule flexibler gestalten. Es liegt nun an den

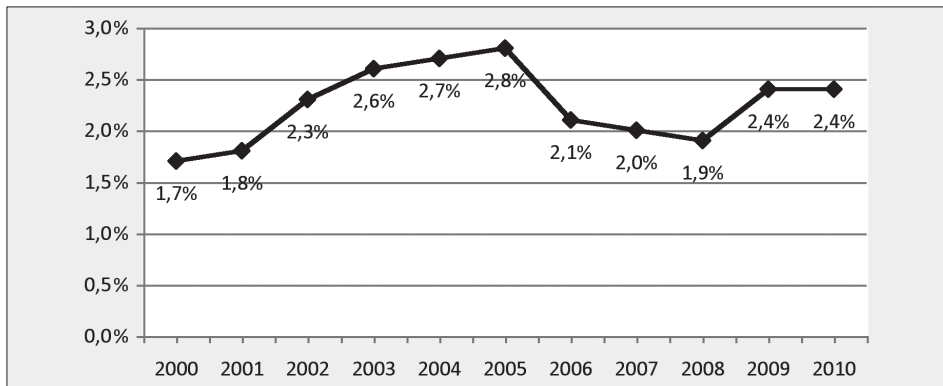
23 www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt._2007.pdf [16.2.2009].

Studierenden individuell zu entscheiden und eine fundierte, unter Umständen wenig praxisnahe (Aus-)Bildung mit einem raschen Berufseinstieg sowie weitere genannte Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen.

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 2000–2010 stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 3: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) bei AkademikerInnen (Uni, FH, Akademien*), 2000–2010



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2000 ff); 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, ist ab 2006 eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation eingetreten. Im Jahr 2009 ist die Arbeitslosenquote wieder gestiegen und hat sich seitdem auf einem Niveau von 2,4% stabilisiert.

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich

niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

Tabelle 5: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Dezember 2011

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote
Pflichtschule	21,7%
Lehre	7,4%
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	3,2%
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,9%
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,8%
UNI/FH/Hochschulverwandte Ausbildungen	2,6%
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	8,2%

Quelle: AMS Österreich/ABI (2011): Arbeitsmarkt & Bildung – Monatswerte Dezember 2011); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; siehe auch: www.ams.at/arbeitsmarktdaten

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der Universitätsbericht 2008 des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.²⁴

Aktuelle Arbeitslosenquoten getrennt nach den Fachrichtungen liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Broschüre nicht vor. Die nachfolgende Tabelle gibt aber einen Überblick über die Zahl der beim AMS im Oktober 2011 arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen, getrennt nach Fachrichtungen. Trotz einer etwas anderen Fächerbündelung zeigen sich ähnliche Tendenzen wie im Universitätsbericht 2008. Am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind demnach auch im Jahr 2011 AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher, sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher sowie naturwissenschaftlicher Studienrichtungen. Im Bereich der FH's sind die höchsten Arbeitslosenzahlen im wirtschaftlichen und technischen Fachbereich zu finden. 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 Arbeitslosenquoten.

24 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff. Download unter www.bmwf.gv.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Tabelle 6: Zahl der beim AMS gemeldeten arbeitslosen Universitäts- und FH-AbsolventInnen, Oktober 2011

Universität	Arbeitslos gemeldete Personen
Architektur	445
Bodenkultur	235
Film und Fernsehen	25
Historisch-kulturkundliche Studien	638
Lehramtstudien	219
Medizin	519
Montanistik	77
Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	401
Naturwissenschaften	1.430
Philosophisch-humanwissenschaftliche Studien	1.076
Philologisch-kulturkundliche Studien	461
Rechtswissenschaften	841
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	2.115
Technik	682
Theologie	56
Übersetzer- und Dolmetscherstudien	116
Fachhochschule	Arbeitslos gemeldete Personen
Humanbereich	235
Technik	556
Tourismus	143
Wirtschaft	529

Quelle: AMS Österreich: Arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen, Oktober 2011; siehe auch: www.ams.at/arbeitsmarktdaten

4 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht

eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).²⁵

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnen Studiums gefunden.²⁶

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.²⁷

Die Entscheidung für das »richtige« Studium

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

Tabelle 7: Wichtigster Fachwahlgrund

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

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

25 Vgl. Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt »Broschüren«) [5.11.2008].

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

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

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

- »Typ 1 – Intrinsische AltruistInnen: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser EntscheiderInnen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.
- Typ 2 – Heimatgebundene HedonistInnen: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.
- Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-EntscheiderInnen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung v. a. auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.«²⁸

Laut einer AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich²⁹ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das »Fachinteresse« spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein

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

29 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff. Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

dem Interesse ähnliches Motiv ist die »Berufung«: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

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

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

Motive der Studienwahl	Ge- schichte	Human- medizin	Rechts- wissen- schaften	Transla- tionswis- senschaft	Veterinär- medizin
Fachinteresse	100 %	99 %	97 %	98 %	99 %
Leichte Bewältigung des Studiums	12 %	17 %	11 %	11 %	8 %
Gute Beschäftigungschancen	10 %	41 %	61 %	30 %	31 %
Eltern-Wunsch bzw. Möglichkeit, elterlichen Betrieb zu übernehmen	4 %	11 %	8 %	8 %	7 %
Image des Studiums	17 %	38 %	45 %	26 %	18 %
Image der studieneinschlägigen Berufe, wie z. B. Rechtsanwalt	17 %	43 %	49 %	23 %	23 %
Gute Karriereaussichten	10 %	50 %	66 %	31 %	26 %
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3 %	45 %	50 %	15 %	15 %
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23 %	41 %	41 %	25 %	36 %
Berufung	68 %	86 %	45 %	81 %	86 %

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

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind v. a. für Männer entscheidend.³⁰

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

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

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen³¹ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. »Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.«³² Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.³³

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.³⁴ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung

31 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 112ff.

32 Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

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

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

betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³⁵

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich³⁶ ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin befragten Studienrichtung liegen zwischen 72% bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93% bei Veterinärmedizin.³⁷ Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70% (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92%. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49% würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75%) und HumanmedizinerInnen (73%) sowie 86% der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70% tun.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

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

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

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

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

36 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Job Erfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 188ff. Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

37 Untersucht wurden die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin.

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

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie diese sind nicht selten: »Das Studium leidet unter den Nebenjobs: ›Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.«³⁸

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

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

Privat- und Familienleben

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

³⁸ Der Standard (Hg.) (3.3.2008): »Viel Zeit bleibt nicht.« In: www.derstandard.at (Im Menüpunkt »Archiv«) [5.11.2008].

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

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

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +1,2 Prozentpunkten zwischen 2006 und 2012 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2006 auf 45,7% im Jahr 2012. »Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [...] [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].«³⁹

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen v. a. in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. »Die – in absoluten Zahlen gesehen – größten Beschäftigungszuwächse zeichnen sich für Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (v. a. im Burgenland, in Kärnten, Oberösterreich und Tirol) sowie bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ab (Niederösterreich, Salzburg, Steiermark und Wien), auch wenn bei letzterem für Männer deutlich mehr neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Bedeutende neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen entstehen bis 2012 auch im Handel – mit Ausnahme Wiens, hier gehen bis 2012 insgesamt 5.500 Beschäftigungsverhältnisse verloren, knapp die Hälfte davon betreffen Arbeitsplätze von Frauen. Insbesondere in der Steiermark und in Tirol profitieren Frauen von Beschäftigungszuwächsen bei den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.«⁴⁰

Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/ oder in Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen steigt.

39 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite XIII. Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

40 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite VII. Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

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:

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität: »Während 2010 (Stichtag: 31.12.2010) insgesamt noch 32,6% des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals Frauen waren, gab es nur 19,6% Frauen bei den ProfessorInnenstellen. Das bedeutet einerseits, dass noch immer fast zwei Drittel des gesamten wissenschaftlichen Personals von Männern gestellt werden. Andererseits, dass die Frauen, die für die Universität arbeiten, nur halb so viele Chancen auf Aufstieg zu einer Professur haben wie Männer. Wie schwierig es für Frauen an den Universitäten ist, durch die »Gläserne Decke« zu stoßen, zeigt auch, dass unter 21 RektorInnen nur zwei Frauen zu finden sind (Stichtag: 30.6.2011). Bei den VizerektorInnen sind immerhin fast 40% Frauen zu finden. Unter den 21 Senatsvorsitzenden sind hingegen nur 6 Frauen zu finden. (Stichtag: 31.12.2010)«⁴¹

Niedriger Frauenanteil in den meisten Natur- und Ingenieurwissenschaften

Der Frauenanteil der Erstzulassungen liegt in den letzten Jahren relativ konstant bei 57%. Die Frauenquote bei den Gesamtstudierenden hat sich in den letzten Jahren bei 53% eingependelt.⁴²

Auch bei den AbsolventInnen eines Studiums an einer öffentlichen Universität zeigt sich insgesamt ein höherer Frauenanteil. Im Studienjahr 2008/2009 wurden 27.232 Studienabschlüsse gezählt, davon 55,6% Frauen. Interessant ist jedoch die Umkehr der Quote, wenn nur die abgeschlossenen Doktoratsabschlüsse betrachtet werden. Insgesamt haben 2.261 Personen im Studienjahr 2008/2009 ihr Doktorat abgeschlossen. Davon nur 43,4% Frauen. Der Frauenanteil an Doktoratsabschlüssen ist in den letzten Jahren jedoch auch kontinuierlich gestiegen. Es bleibt abzuwarten, ob sich die derzeit höheren Quoten in den Bachelor- bzw. Master-Studien auch auf die Doktoratsquote auswirken werden.

Unterschiede gibt es im Detail auch je nach dem betrachteten Wissenschaftsfeld. Den höchsten Frauenanteil (2009) beim wissenschaftlichen Personal aller Hochschulen gibt es im Bereich der Geisteswissenschaften (46%) und in den Agrarwissenschaften (49%). Auch im Bereich der Sozialwissenschaften (44%) und der Medizin (40%) ist der Frauenanteil noch relativ hoch. Deutlich weniger sind Frauen in den Naturwissenschaften (26%) vertreten. Am wenigsten Frauen finden sich jedoch in den Ingenieurwissenschaften. Hier sind nur 18% des wissenschaftlichen Personals des Hochschulsektors Frauen.⁴³

Auch bei den Absolventinnen finden sich bei den verschiedenen Hauptstudienrichtungen unterschiedliche Frauenanteile. Den höchsten Frauenanteil gibt es mit 77,6% bei Absolventinnen im

41 Gender Monitoring: Glasdecken-Index – Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag, Datenprüfung und -aufbereitung: bm.wf, Abt. I/9, abgerufen auf www.bmwf.at/unidata (letzter Zugriff: 8.7.2011).

42 Vgl. Statistik Austria, Hochschulstatistik, erstellt am 8.7.2011.

43 Vgl. European Commission (Community Research) She-Figures 2009 – Statistics and Indicator on Gender Equality in Science, Luxembourg 2009; Österreichische Daten sind von 2006.

Bereich Pädagogik, den niedrigsten in den Ingenieurwissenschaften mit 29,2%. Niedrig ist der Frauenanteil auch in den Naturwissenschaften (39,2%). Rund 60% der AbsolventInnen stellen die Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. Über 60% Frauenanteil an den GesamtabsolventInnen gibt es jeweils in der Agrarwissenschaft und Veterinärwissenschaft (62,7%), den Geisteswissenschaften und Künsten (68,7%) und in Gesundheit und soziale Dienste (62,2%).⁴⁴

Einkommensnachteile von Frauen

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der Umstand, dass Frauen generell v. a. in schlecht bezahlten Berufen und dort überproportional teilzeitbeschäftigt sind, schlägt sich naturgemäß auch in den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden nieder. Am deutlichsten wird das bei den Hilfskräften, dort liegt der Frauenmedian bei 55% des Männermedians. Am geringsten fällt der Einkommensnachteil der Frauen in den akademischen Berufen aus, hier erreicht das weibliche Medianeinkommen immerhin 74% des Einkommens der Männer. Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, dann beträgt der Frauenmedian 83% des Männermedians. Bei allen Beschäftigten ist bei den HochschulabsolventInnen der Frauenmedian bei 39.204 Euro, bei ausschließlich vollzeitbeschäftigten Frauen liegt er bei 48.310 Euro. Das Medianeinkommen aller männlichen Hochschulabsolventen liegt bei 53.152 Euro, bei den ausschließlich vollzeitbeschäftigten Männern beträgt es 57.984 Euro.⁴⁵

Während das Medianeinkommen bei den Hochschulabsolventinnen im öffentlichen Dienst bei 92% des Medianeinkommens der Männer liegt, ist dieser Wert bei den Angestellten mit 78% deutlich niedriger. Grundsätzlich kann jedenfalls festgehalten werden, dass bei Vollzeitbeschäftigung die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst deutlich geringer ausfällt als in der Privatwirtschaft.

5.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

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

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

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

⁴⁴ Vgl. Studienabschlüsse – Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag, Datenprüfung und –aufbereitung: bm.wf, Abt. I/9, abgerufen auf www.bmwf.at/unidata (letzter Zugriff: 8.7.2011).

⁴⁵ Das mittlere Brutto-Jahreseinkommen aller Vollzeitbeschäftigten lag im Jahr 2009 bei 33.909 Euro.

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750
E-Mail: beratung@frauenberatenfrauen.at, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)
Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif)

E-Mail: gaw@bka.gv.at, Internet: www.frauen.bka.gv.at (Menüpunkt »Gleichbehandlungsanwaltschaft«)

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)

Information: Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung: www.fwf.ac.at unter Förderprogramme

- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)

Information: Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung: www.fwf.ac.at unter Förderprogramme

- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften finden sich unter »Stipendien und Preise« Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁴⁶

Informationen: www.oeaw.ac.at

⁴⁶ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

Frauenförderung an Universitäten

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

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z. B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen)

Informationen: www.univie.ac.at/woman

- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z. B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).

Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww

- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z. B.: Frauen Netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)

Informationen: www.meduniwien.ac.at (unter »Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming«)

- Stabsabteilung für Frauenförderung an der Universität Linz (z. B.: karriere_links (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)

Informationen: www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm

- Gendup an der Uni Salzburg

Informationen: www.uni-salzburg.at/gendup

- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien

Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

BFC – business frauen center

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

Informationen: www.bfc.at

GZO – Gründerinnenzentrum

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

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

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

Informationen: www.wko.at/unternehmerin oder www.frauerinderwirtschaft.at

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbständig sind.

Informationen: www.women-network.at

IT for her

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

Informationen: www.IT4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

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

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

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

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF Frauenservice

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

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF): www.wwff.gv.at (unter »Services« – »Frauenförderung«)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fFORTE ist eine ministeriumsübergreifende Initiative,⁴⁷ die ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl

⁴⁷ Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Projekte.

Auf der Website www.fforte.at können laufend alle diesbezüglichen aktuellen Informationen abgerufen werden:

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

6 Beratung und Information

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

6.1 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz

In den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ)⁴⁸ des Arbeitsmarktservice (Standort: www.ams.at/biz), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art »berufskundlicher Supermarkt«, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

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

- **Informationen zu neuen Berufschancen** in verschiedenen Bereichen, Trends am Arbeitsmarkt, Zukunftsberufen und Grundsätzliches über Bildungswesen, Arbeitswelt, soziale Sicherung sowie verschiedene internationale Institutionen.
- Über **100 Videofilme** zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: www.ams.at/karrierekompass (Menüpunkte »Berufsinfo-Videos« bzw. »Karrierevideos«).
- **Verschiedene Broschüren** des AMS (z. B.: »Jobchancen Studium«), vieler Kursinstitute sowie anderer Institute (z. B.: Beratungsstellen), die auch per E-Mail angefordert werden können. Der BerufsInfoKatalog gibt einen Überblick über alle zur Verfügung stehenden Info-Broschüren, berufskundliche Videos, Info-Mappen oder Berufs-Info-Programme, die Sie in den BerufsInfoZentren erhalten. Die meisten davon sind auch zum Downloaden. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten an den BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservice ohne Voranmeldung durchführen können (s. u.).
- Den **Selbstbedienungscomputer »Samsomat«**: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen Computer nutzen und von dort aus Bewerbungen verschicken.

⁴⁸ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

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

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

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

6.2 AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – www.ams.at/karrierekompass

Die AMS-Plattform »Karrierekompass« (www.ams.at/karrierekompass) bietet als Internetportal einen direkten Zugang zu allen AMS-Serviceleistungen rund um Bildung und Beruf. Der AMS-Karrierekompass informiert dabei ausführlich dabei über die verschiedensten Aspekte in den Themengebieten: Berufe, Gehälter, Chancen; Aus- und Weiterbildung; Bewerbungsportal; Karrierevideos; Arbeitsmarkt-Daten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ausgewählte Online Tools auf der Plattform »AMS-Karrierekompass« – www.ams.at/karrierekompass	
Qualifikations-Barometer	Dieses Online-Tool des AMS zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Direkt via Internet: www.ams.at/qualifikationen
Berufskompass	Der Berufskompass des AMS, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte eine Reihe von Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge. Direkt via Internet: www.ams.at/berufskompass
Berufsinformationssystem	Das Berufsinformationssystem des AMS ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 12.000 Berufs- und etwa 10.000 Qualifikationszeichnungen sowie ca. 560 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen u. ä. m. machen das AMS-Berufsinformationssystem zu einem umfassenden Nachschlagewerk für Personen, die auf der Suche nach bestimmten Berufen oder Qualifikationen (einschließlich persönliche Anforderungen) sind. Direkt via Internet: www.ams.at/bis

Berufslexikon	Ausführliche Berufsbeschreibungen zu mehr als 1.800 Berufen zeigen Ihnen, welche Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen auf Sie warten. Für MaturantInnen ist die Datenbank »Uni/FH/PH – Berufe nach Abschluss eines Studiums« von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufsflexika. Direkt via Internet: www.ams.at/berufslexikon
Gehaltskompass	Hier finden Sie Vergleichswerte zu den Gehältern von über 1.800 Berufen. Die Gehaltsangaben entsprechen den durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehältern. Direkt via Internet: www.ams.at/gehaltskompass
Fit-Gehaltsrechner	Frauenberufe und technische Berufe im Vergleich. Direkt via Internet: www.fit-gehaltsrechner.at
Weiterbildungsdatenbank	Die AMS-Weiterbildungsdatenbank bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Direkt via Internet: www.ams.at/weiterbildung
Interaktives Bewerbungsportal	Das Interaktive Bewerbungsportal des AMS enthält Anleitungen, Übungen, praktische Leitfäden und Tipps zum Bewerbungsprozess. Es stehen drei Tools zur Auswahl: »Interaktives Training«, »Bewerbungscoach« und »Musterbewerbungen«. Unter »Interaktives Training« besteht die Möglichkeit, die derzeitige Situation im Bewerbungsprozess zu analysieren und zu verbessern. Bewerbungsunterlagen können unter »Bewerbungscoach« online erstellt werden. Musterschreiben für unterschiedliche Branchen stehen unter »Musterbewerbungen« zur Verfügung. Das Portal kann im Demo-Modus als Gast oder individuell mit einem Zugangscode genutzt werden. Direkt via Internet: www.ams.at/bewerbung
Forschungsnetzwerk	Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung nutzbar zu machen. Im »Newsletter« werden neueste Publikationen, Studien, Magazine usw. vorgestellt. Unter »Veranstaltungen« sind z. B. aktuelle Konferenzen, Messen und Seminare aufgelistet. Im Trainings- und Schulungsbereich informieren im Besonderen die Methoden- und Info-Handbücher zu verschiedenen Aspekten rund um die Berufs- und Arbeitsmarktorientierung mit verschiedenen Zielgruppen. Darüber hinaus erfasst eine laufend erweiterte Volltext-E-Library einschlägige Forschungsberichte und weitere Fachpublikationen. Direkt via Internet: www.ams.at/forschungsnetzwerk

6.3 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

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

AK Zentrale

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

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

AK Oberösterreich: Berufsinteressentest

www.berufsinteressentest.at

6.4 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/einem BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden. Das Beratungsgespräch ist als Ergänzung des Berufsorientierungsprozesses zu verstehen. Familiäre und persönliche Probleme beeinflussen zwar die Berufswahl, sind jedoch nicht Gegenstand des Beratungsgesprächs und können in diesem Rahmen auch nicht gelöst werden.
- **Berufsinformations-Computer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 400 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Mediathek:** Hier wird nicht nur die Möglichkeit geboten, ein Interessenprofil zu erstellen und passende Berufe zu recherchieren, sie enthält auch Bilder, Filme und Dokumente zu einzelnen Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.
- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
 - Interessenprofil
 - Allgemeiner TalenteCheck
 - Handwerklicher TalenteCheck
 - Technischer TalenteCheck
 - Kaufmännischer TalenteCheck
 - Eigenschaftenprofil
 - Start Up Check der Sparte GewerbeMit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!
- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne interessierte SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage www.berufsinfo.at erreichbar.

BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 51450-6518, E-Mail: mailbox@biwi.at, Internet: www.biwi.at

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

6.5 Psychologische StudentInnenberatung (BMWF) – www.studentenberatung.at

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

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

Psychologische Beratungsstelle Wien

1080 Wien, Lederergasse 35/4. Stock

Tel.: 01 4023091

E-Mail: psychologische.studentenberatung@univie.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at/wien.htm

Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69

Tel.: 0732 2468-5310

Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0

Kriseninterventionszentrum: 0732 2177

E-Mail: psychol.studber@jku.at, Internet: www.studentenberatung.at/linz

Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1

Tel.: 0662 8044-6500, Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142

Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351

E-Mail: psb@sbg.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at/salzburg.htm

Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3

Tel.: 0316 814748, E-Mail: psych.ber@uni-graz.at, Internet: www.studentenberatung.at/graz.htm

Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3

Tel.: 0512 507-8491

E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at/innsbruck.htm

Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66

Tel.: 0463 23482

Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770

Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007

E-Mail: psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at

Internet: www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm

Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr

6.6 WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut

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

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

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

E-Mail: Bildungsberatung@wifwien.at, Internet: www.wifwien.at/bildungsberatung

6.7 Placement und Career Services

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

- UNIPOINT Career Center an der Universität Wien: www.unipoint.at
- Career Center an der BOKU Wien: www.alumni.boku.ac.at
- TU Career Center – Technische Universität Wien: www.tucareer.com
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at

- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- KEPLER SOCIETY der Johannes Kepler Universität Linz: www.ks.jku.at
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSZENTRUM – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://uni-klu.talentpool.eu>
- Career Center an der Universität Salzburg: www.uni-salzburg.at/career
- Career Center an der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career_center
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at, www.oekotechnik.at
- Career Services Austria: www.career-services.at (Gemeinsame Service-Plattform der Berufsplanungs- und Beratungszentren der Universitäten TU Graz, TU Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Klagenfurt, Universität Linz, Universität Wien und WU Wien)

6.8 Studien- und Berufsinformationstagen, Karrieretagen

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

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

Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien jährlich im November veranstaltete »Career Calling – Die Karrieremesse der WU, TU Wien und BOKU«. Dabei handelt es sich mit mehr als 5.000 BesucherInnen aus den Zielgruppen von Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaft um die größte Karrieremesse in Österreich.

Informationen: www.zbp.at bzw. www.careercalling.at

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

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

IAESTE-Firmenmesse im Bereich »Technik und Ingenieurwesen«. Laut Eigenbeschreibung das größte Karriereforum für TechnikerInnen in Österreich. Die Messe wird an der TU abgehalten.

Informationen: www.firmenmesse.at

Vom Career Center der Universität Wien »Uniport« wird die **SUCCESS** und die **Uni-SUCCESS** ein Mal im Jahr in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe).

Informationen: www.uniport.at (siehe im Menüpunkt »Veranstaltungen«)

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

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

Discovery: Die jährlich stattfindene Karrieremesse an der Universität Linz

Informationen: www.discovery.jku.at

EXCELLENCE: Die jährliche Berufs- und Karrieremesse an der Universität Graz

Informationen: www.excellence-messe.at

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

Informationen: www.L14.at

Auch die **österreichischen Fachhochschulen** veranstalten regelmäßig Job- und Karrieremessen. Über die Termine und Angebote informieren die Homepages der einzelnen Fachhochschulen.

Termine von **weiteren Berufsinformationstagen** können u. a. beim AMS Österreich bzw. für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen angefragt werden.

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

7 Karriereplanung und Bewerbung

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

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

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ›Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‹⁴⁹

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

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

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

⁴⁹ Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

7.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

»Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ›Trendberufe‹ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.«⁵⁰

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

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

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

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

Persönliche Checkliste

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

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

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

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

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:

- **AMS – Allgemeiner Interessens-Struktur-Test (AIST):** Der in den USA von Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS während der Öffnungszeiten ohne Voranmeldung am PC bearbeitet werden. Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessenschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST umfasst 60 Fragen (jeweils 10 Fragen pro Dimension) und dauert etwa zehn Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der / dem InteressentIn besprochen und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die jeweilige bzw. den jeweiligen KlientIn in Frage kommen, angeboten.
- **AMS-Berufskompass:** Der AMS-Berufskompass (www.ams.at/berufskompass) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten wird eine Reihe von Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.
- **BerufsInformations-Computer (BIC):** Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung

am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/der Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 10 Minuten.

- **Potenzialanalyse des WIFI:** Im Rahmen der »Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen« des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at, siehe Menüpunkt Karriere/Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen berufliche Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.
- **Berufsdiagnostik Austria:** (www.berufsdagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.
- **Schul- und Ausbildungsberatung:** (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

7.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

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

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

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,⁵¹ von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

TIPP

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

7.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

»Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.«⁵²

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen: 40% der Unternehmen geben an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können. »Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbständigkeit ist für alle gefragt.«⁵³

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

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

51 Siehe die Link-Sammlung im Kapitel 14.

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

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

auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁵⁴

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

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

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

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

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

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v. a. auch aus dem

⁵⁴ Vgl. Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten ArbeitgeberInnen derzeit von Hochschul-/Fachhochschul-AbsolventInnen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: »Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.« Köln. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z. B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

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

Networking

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

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

Die Vorteile des Networking sind:

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

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

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

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

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

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

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

Der Verlauf eines solchen Gesprächs könnte in etwa so aussehen:

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

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

Mentoring

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

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

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

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

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen	
www.bildungsmentoring.at	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
www.bic.cc	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbständigen zugeschnitten sind.
www.regionalesmentoring.at	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
www.frauen.bka.gv.at	Mentoring gilt als Möglichkeit zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen. Das »frauen.kompetenz.netz« setzt neue inhaltliche Impulse und entwickelt Frauen-Netzwerke weiter.

Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und v. a. rechtzeitige Planung erforderlich. Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber v. a. an den größeren Universitäten meistens überlastet sind, wird empfohlen, sich schon vorab im

Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die OH-Broschüre »Studieren im Ausland« ist unter dem Menüpunkt »Information und News« auf www.oeh.ac.at als Download verfügbar.

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

Informationen: www.oead.at

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

Informationen: www.oek.at

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

CEEPUS	Das Central European Exchange Program for University Studies unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten. Informationen: www.oead.at
ERASMUS	ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: alle 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Rumänien und Türkei. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen. Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus-KoordinatorIn des Institutes. Informationen: www.erasmus.at
Joint Studies	Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der Stipendiendatenbank des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD). Informationen: www.oead.at

Individuelles Auslandsstudium

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

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

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

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

Bewerbung

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

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

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

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

Sprache

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

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

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

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

Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!) und 2 Jahre gültig.

Informationen: www.ets.org/toefl

IELTS

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

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

Informationen: www.ielts.org

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

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

GMAT (Graduate Management Admission Test): www.mba.com/the-gmat.aspx

Praktika

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

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

über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen einem Monat und sechs Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z. B. 20 Stunden/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere v. a. zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet-Jobbörsen (siehe Adress- bzw. Link-Teil in dieser Broschüre) gezielt nach Praktika gesucht werden.

Praxisnet www.praxisnet.at	Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten.
AIESEC www.aiesec.at	Die AIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
IAESTE www.iaeste.at	Die International Association for the Exchange of Students for technical Experience vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.
GRENZENLOS www.grenzenlos.or.at	Volunteering und Praktika Weltweit.
AIFS www.aifs.at	Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work&Travel, Sprachreisen, Praktika etc.)
Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen www.unis.unvienna.org	Für Studierende und AbsolventInnen.

7.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4%). Weniger oft werden die Job-Börsen der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z. B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁵⁵

Bei den Wegen der Beschäftigungssuche dominieren die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen und Blindbewerbung.⁵⁶ Soziale Beziehungen zu Bekannten, StudienkollegInnen sowie Eltern/Verwandte spielen insbesondere für AbsolventInnen von Kunsthochschulen eine wichtige Rolle in der Suchphase. Praktika während des Studiums werden ebenfalls häufiger (22%) genannt.

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

56 Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufsteinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff. und 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 (BMWF). Download beider Studien unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

»Tatsächlich erhalten die meisten AbsolventInnen ihre erste Stelle durch Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen (41 %) und durch eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen (20%)«. ⁵⁷

Traditionelle Wege der Jobsuche

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

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

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbungsuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend. ⁵⁸

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der jeweiligen Hochschule oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen. ⁵⁹ Es besteht auch die Möglichkeit, sich »Agenten« anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf »für sich arbeiten lassen«.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, v. a. größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man

57 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 (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

58 Vgl. ebenda.

59 Siehe auch die Adress- und Linksammlung in dieser Broschüre.

bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Online-Formular kopieren kann.

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

Personalberatung und Personalvermittlung

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

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

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

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

TIPP

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

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit

auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

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

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

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.⁶¹

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

Online-Tools zum Thema »Bewerbung«

Interaktives Bewerbungsportal des AMS: Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche das Interaktive Bewerbungsportal im Internet an, welches als Selbstbedienungsservice u. a. Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert:

www.ams.at/bewerbung
--

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

61 Vgl. ebenda. Seite 285.

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

www.ams.at/praxismappe

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

www.europass.cedefop.eu.int

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

www.jova-nova.com

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

www.jobpilot.at

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

www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm

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

www.bewerbung.net

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁶² eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An rund 65 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

7.5 Arbeitstraining

Arbeitstraining

Ziel

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

⁶² Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

zu einem Monat ein »Training on the job« in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

Voraussetzungen

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

Weitere Voraussetzungen

Durch den / die Trainee:

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

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/ Einrichtung):

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

Beihilfen

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

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der / die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits-

und Dienstzeiten gebunden. Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/ der Einrichtung durchgeführt werden. Eine ärztliche Bestätigung ist ab dem ersten Krankenstandstag erforderlich.

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

8 Weiterbildung

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

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

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

8.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

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

Um sich im Öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Im Öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate

dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.⁶³

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. »Job-Rotation«) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

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

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

8.2 Universitätslehrgänge/-kurse (ULG/UK), Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen (FH-Lehrgänge)

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

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

⁶³ Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse. Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen bzw. AbsolventInnen anderer Hochschultypen (FH/PH) sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrigende Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Ebenso sind die Fachhochschul-Erhalter berechtigt, in den Fachrichtungen der bei ihnen akkreditierten FH-Studiengänge postgraduale Lehrgänge zur Weiterbildung anzubieten.

Nähere Informationen zu ULF/UK auf den Homepages der jeweiligen Universitäten (Link-Adressen im Anhang) bzw. die Online-Datenbank »Weiterbildung an Universitäten« des Wissenschaftsministeriums unter www.bmwf.gv.at (im Menüpunkt »Studierende«, »Studieren in Österreich«, »Informationen für Studierende«, »Weiterbildung an Universitäten«)
Nähere Informationen: www.fhr.ac.at (im Menüpunkt »Lehrgänge zur Weiterbildung«)
Einen umfassenden Überblick über die Angebote zur hochschulischen Weiterbildung im deutschsprachigen Raum erhält man z. B. auch unter: www.postgraduate.at

8.3 Weiterbildungsdatenbanken

Arbeitsmarktservice (AMS)

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

Nähere Informationen: www.ams.at/weiterbildung
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

8.4 Weiterbildungsförderung

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

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

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

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

Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waff jene Kosten, die der/die AntragstellerIn bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungs-

gebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z. B. Studiengebühren.

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

Wer wird gefördert?

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

Rahmenbedingungen

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

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien

Tel.: 01 21748, E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

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

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

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

Internet: www.akwien.at/bildung/bildungsgutschein.htm

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

9 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

9.1 Selbständigkeit von Universitäts- und FH-AbsolventInnen

Hohe Selbständigenquote bei AkademikerInnen

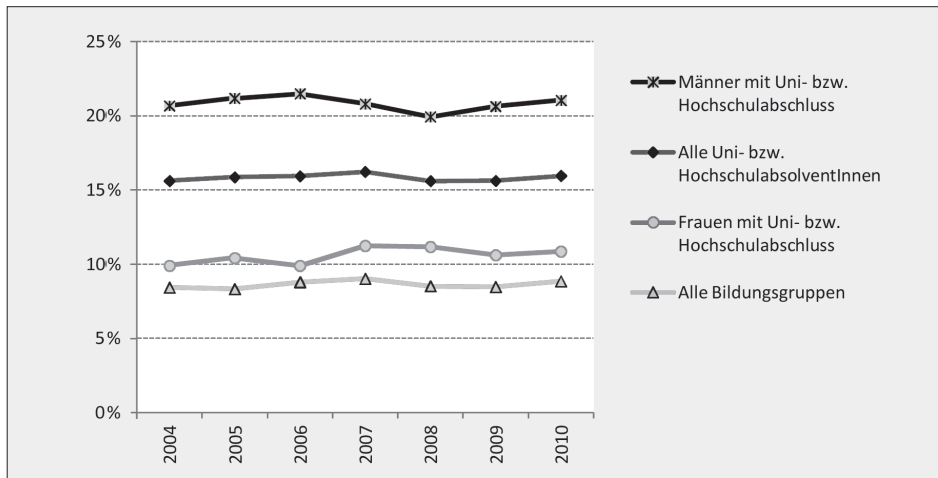
Personen mit höherer Ausbildung gehören innerhalb der Europäischen Union zu jenen, die eher eine selbständige Erwerbstätigkeit präferieren und auch tatsächlich selbständig sind. Im Vergleich zu Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau sehen sie auch eine rasche Expansion häufiger als den vielversprechendsten Ansatz, weisen also eine stärkere Wachstumsorientierung auf.⁶⁴ Für höher Qualifizierte spielt auch die Freiheit bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit als Motivation eine wichtigere Rolle als für geringer Qualifizierte.⁶⁵

Österreichs Hochqualifizierte folgen dem europäischen Trend: In Österreich lag die Selbständigenquote über alle Bildungsgruppen im Jahr 2010 bei 8,9%, jene der HochschulabsolventInnen hingegen mit 16% fast doppelt so hoch. Im Jahr 2010 hatte sich im Vergleich zu 2004 die Zahl der selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen um 30% erhöht, die anderen Bildungsgruppen hatten ein Plus von 10%. Das stärkste Plus ergab sich jedoch bei den Frauen mit einem Hochschulabschluss: Mit knapp 11.000 zusätzlichen Selbständigen waren im Jahr 2010 um rund 48% mehr Frauen mit einem Hochschulabschluss selbständig erwerbstätig. Selbständigkeit ist also für HochschulabsolventInnen eine deutlich häufiger gewählte Beschäftigungsform als für Erwerbstätige mit anderen Bildungsabschlüssen.

⁶⁴ Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, Seiten 5–8.

⁶⁵ Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, Seite 23. Dies wird für Österreich auch bestätigt: Birklbauer, V./Kamer, Th. (2007): Erfolgsfaktoren österreichischer Jungunternehmen. Statistik Austria, Statistische Nachrichten 12/2007.

Abbildung 4: Selbständigenquoten nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht, 2004–2010



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

Der Trend in Richtung Selbständigkeit wird durch mehrere Faktoren begünstigt:

- Der Zugang zur Selbständigkeit wurde seit Ende der 1990er systematisch erleichtert, so z. B. durch Reformen der Gewerbeordnung, aber auch durch vereinfachte bürokratische Prozeduren.
- Die Beratungsangebote für Gründungsinteressierte wurden ausgebaut, dies konzentriert sich allerdings überwiegend auf Gründungsinteressierte, die eine gewerbliche Selbständigkeit aufnehmen wollen.
- Die sinkende Bedeutung des (kapitalintensiven) Produktionssektors und die steigende Bedeutung des (arbeitsintensiven und wissensintensiven) Dienstleistungsbereiches hat zur Folge, dass Unternehmensgründungen mit deutlich weniger Finanzkapital realisiert werden können bzw. Finanzkapital durch Humankapital substituiert werden kann.⁶⁶
- 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.

Bislang hat der Arbeitsmarkt die zunehmende Zahl der HochschulabsolventInnen absorbiert. Mit steigenden AbsolventInnenzahlen könnte sich die Konkurrenz um unselbständige Beschäftigungsverhältnisse verstärken und damit auch mehr HochschulabsolventInnen in eine (u. U. befristete) Selbständigkeit führen. Wie Studierendenbefragungen zeigen⁶⁷ liegt der Anteil der Studierenden in

66 Vgl. Faltin, G. (2008): Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art, ein Unternehmen zu gründen. Hanser Verlag. München.

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

Österreich, die innerhalb von fünf Jahren nach Studienabschluss ein Unternehmen gründen wollen, immerhin bei rund 40%.

Die höchste Selbständigenquote unter den WissenschaftlerInnen weisen die »BiolwissenschaftlerInnen und MedizinerInnen« mit rund 35% auf gefolgt von den »Sonstigen WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe« mit rund 29% und den »PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen« mit rund 19%.

Gewerbeschein

Die meisten Selbständigen (rund 58%) gehen einer gewerblichen Tätigkeit nach. Während Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen insgesamt 14,6% aller Selbständigen ausmachen, liegt der Anteil bei den gewerblich Selbständigen mit 12,4% etwas darunter. Gewerbliche Selbständigkeit betrifft all jene, die in Bereichen tätig sind, die durch die Gewerbeordnung geregelt sind. Gewerbliche Selbständige sind zur Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer verpflichtet und sind nach dem GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) pflichtversichert.⁶⁸

Freie Berufe

Ganz anders die Situation bei den freiberuflich Selbständigen, häufig auch als »Freie Berufe« bezeichnet. Auch wenn diese Bezeichnung nahe legen mag, dass es sich um leicht zugängliche oder eher gering regulierte Bereiche handelt, ist das Gegenteil der Fall. Bei den FreiberuflerInnen handelt es sich v. a. um WirtschaftstreuhandInnen, Tierärzte/Tierärztinnen, Notare/Notarinnen, Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen, ZiviltechnikerInnen, ApothekerInnen, Ärzte/Ärztinnen, Patentanwälte/Patentanwältinnen etc. Die Zugangsbarrieren sind hoch und die Zugangsregeln sehr streng: in aller Regel ist ein absolviertes Universitätsstudium Voraussetzung, in vielen Bereichen sind auch Praxisjahre vorzuweisen bevor eine selbständige Tätigkeit aufgenommen werden kann.⁶⁹ Daraus erklärt sich auch, dass in der Gruppe der freiberuflich Selbständigen der Anteil der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen beinahe 100% beträgt. FreiberuflerInnen sind in eigenen Interessenvertretungen organisiert (Ärztammer, Rechtsanwaltskammer etc.) und entweder im Rahmen des GSVG oder des FSVG (Freiberuflich Selbständigen-Versicherungsgesetz) versichert, Notare/Notarinnen sind im Rahmen des Notarversicherungsgesetzes (NVG) in die Sozialversicherung eingebunden.

Neue Selbständige

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

⁶⁸ Aus steuerlicher Sicht erzielen sie »Einkünfte aus Gewerbebetrieb«.

⁶⁹ Aus steuerlicher Sicht beziehen sie »Einkünfte aus selbständiger Arbeit«. Die selbständige Arbeit erfasst Tätigkeiten, die eine bestimmte Berufsausbildung oder besondere persönliche Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern (VwGH 7.11.1952, 1486/50). Dabei kommt dem eigenen geistigen Vermögen und der persönlichen Arbeitsleistung des Steuerpflichtigen entscheidendes Gewicht zu (VwGH 30.9.1975, 0267/74; VwGH 23.5.1997, 94/13/0107). (www.steuerverein.at/einkommensteuer/16_einkunfte_selbststaendige_arbeit_01.html)

verwendet,⁷⁰ tatsächlich sind die Tätigkeitsfelder der Neuen Selbständigen klar von jenen der Freien Berufe abgegrenzt. Neue Selbständigkeit ist über Ausschlusskriterien definiert. Sie umfasst jene selbständige Tätigkeitsbereiche, die nicht durch das Gewerberecht und auch nicht durch die Freien Berufe geregelt sind, also auch nicht einer Pflichtversicherung nach dem GSVG, dem FSVG, dem BSVG, dem NVG und natürlich auch nicht nach dem ASVG unterliegen. Neue Selbständige zählen zu keiner gesetzlichen beruflichen Interessenvertretung. Zu den Neuen Selbständigen zählen beispielsweise:

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

Selbständige nach Fachrichtungen

Bei den selbständig erwerbstätigen Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen dominieren also die Ausbildungsfelder »Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht« sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Mehr als die Hälfte aller Selbständigen in dieser Bildungsgruppe entfallen auf diese zwei Ausbildungsfelder. Mit einem Respektsabstand liegt dahinter das »Ingenieurwesen, verarbeitende Gewerbe und Baugewerbe«.

Die hochschulverwandten Lehranstalten waren traditionell durch die Ausbildungsfelder »Erziehung« und »Gesundheits- und Sozialwesen« dominiert. Die Probezählung 2006 weist für rund 71 % der erwerbstätigen AbsolventInnen das Ausbildungsfeld »Erziehung« aus und für rund 22 % das Gesundheits- und Sozialwesen. Der Trend zur Selbständigkeit ist jedoch bei den AbsolventInnen des Gesundheits- und Sozialwesens mit einem Selbständigenanteil von rund 13 % deutlich stärker ausgeprägt als bei den AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Erziehung«, wo er rund 3 % betrug.

AbsolventInnen der Studienrichtungen »Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht« stellen zwar die meisten Selbständigen, allerdings liegt die Selbständigenquote mit rund 16 % in diesem Ausbildungsfeld nur im Mittelfeld. Die höchste Quote weisen die AbsolventInnen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 38 % auf, die niedrigste AbsolventInnen mit Abschluss im Ausbildungsfeld »Erziehung« mit rund 6 %.

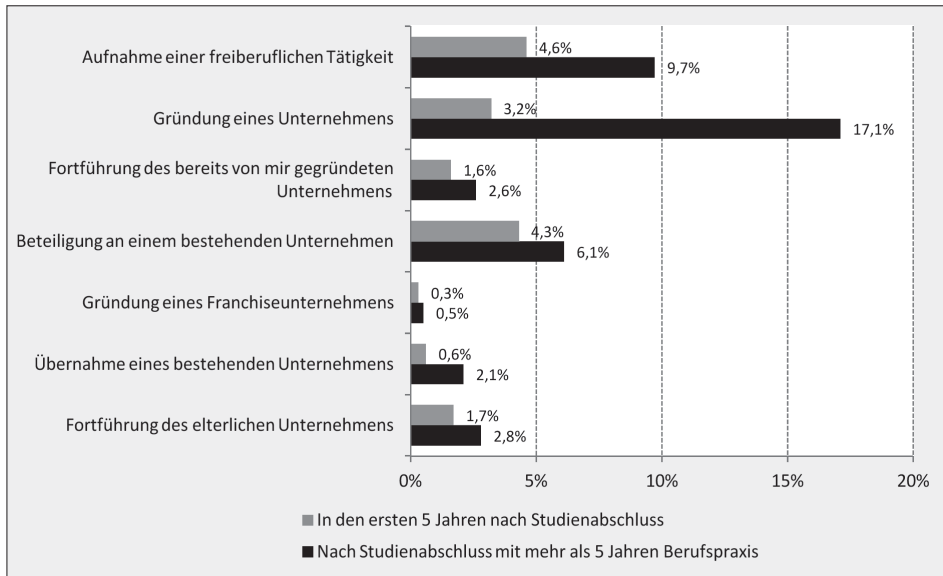
Gewerbliche Selbständigkeit ist von großer Bedeutung für AbsolventInnen technischer und naturwissenschaftlicher Studienrichtungen, Neue Selbständigkeit für Geisteswissenschaften und Künste, für die Sozialwissenschaften und auch für AbsolventInnen aus dem Ausbildungsfeld »Erziehung«. Mit einem Anteil von 56 % ist allerdings Neue Selbständigkeit für AbsolventInnen der Land- und Forstwirtschaft die wichtigste Beschäftigungsform, allerdings ist die Gruppe mit insgesamt rund 2.800 Selbständigen nicht groß.

⁷⁰ 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.

9.2 Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere

Über die verschiedenen Bildungsgruppen betrachtet weisen HochschulabsolventInnen mit 4,7% den höchsten Anteil an Personen auf, die im ersten Job als Selbständige arbeiteten.⁷¹ Das erscheint auf den ersten Blick ein hoher Anteil, allerdings gaben im Rahmen einer Studierendenbefragung 16% an, dass sie unmittelbar nach Studienabschluss eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. Dabei steht an erster Stelle die Aufnahme einer freiberuflichen Tätigkeit und an zweiter Stelle die Beteiligung an einem bestehenden Unternehmen (vgl. Abbildung).

Abbildung 5: Berufliche Pläne Studierender: Geplante Unternehmensgründung



Quelle: Kailer, N./Daxner, F. 2010, Seite 4, siehe auch Fußnote 72

Die Selbständigenquote von 18% unter den Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen ist zwar doppelt so hoch wie die allgemeine Selbständigenquote, allerdings wollen lt. der Studierendenenerhebung GUESS⁷² rund 41% der Studierenden fünf Jahre nach Studienabschluss selbständig (mit Schwerpunkt auf Gründung eines neuen Unternehmens) erwerbstätig sein und nur 48% unselbständig erwerbstätig sein.⁷³ Das heißt, dass von den Studierenden, die bereits Berufsvorstellungen entwickelt haben, 46% fünf Jahre nach Studienabschluss selbständig erwerbstätig sein wollen.

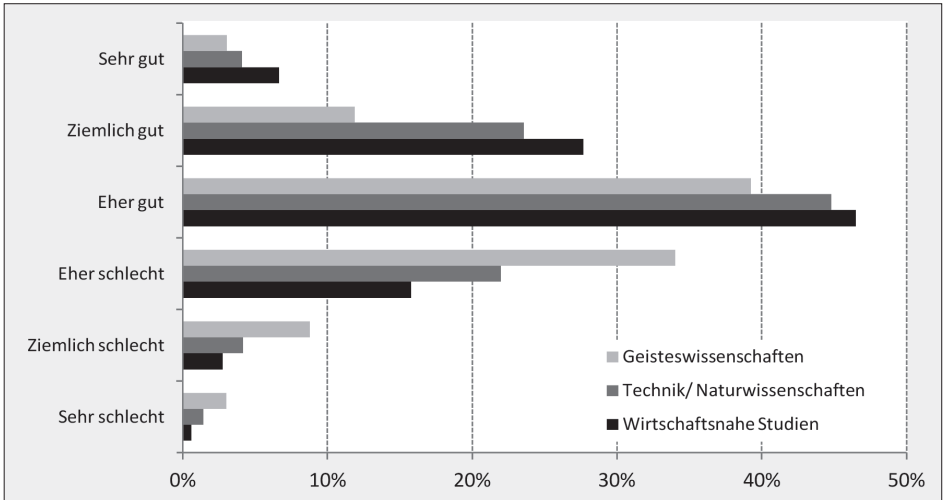
71 Vgl. Statistik Austria (2011a): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Korrigierte Fassung vom Februar 2011. Seite 70.

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

73 Rund 8% waren sich über ihre Pläne noch nicht im Klaren, und rund 3% hatten sonstige Pläne.

Auch unter Berücksichtigung möglicher Verzerrungen im Sample⁷⁴ kann daraus doch der Schluss gezogen werden, dass ein erheblicher Anteil der gründungsinteressierten Studierenden ihre Gründungsabsicht im späteren Berufsverlauf nicht in die Tat umsetzen.

Abbildung 6: Einschätzung des Gründungsklimas an der Hochschule



Quelle: Kailer, N./Daxner, F. 2010, Seite 17, siehe auch Fußnote 72

Zum Befragungszeitpunkt waren 9% der Befragten GründungsplanerInnen. Sie hatten den Entschluss gefasst, ein Unternehmen zu gründen und zum Teil auch bereits mit der Realisierung begonnen. Weitere 4,5% verfügten bereits über unternehmerische Erfahrung. Somit betrug der Anteil der Studierenden mit unternehmerischer Erfahrung bzw. Gründungsplanung 13,5%, variierte jedoch nach Studienrichtung. In wirtschaftsnahen Studienrichtungen betrug der Anteil 15,9%, im Bereich Technik/Naturwissenschaften 13,1% und bei den Geisteswissenschaften 10,9%. Gleichzeitig hatten sich bei den Geisteswissenschaften rund 35% der Studierenden noch nie mit dem Gedanken an eine Unternehmensgründung auseinandergesetzt, bei den technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen lag dieser Anteil mit rund 25% deutlich darunter, und am niedrigsten war er bei den wirtschaftsnahen Studienrichtungen mit rund 21%.

Dieser Befund harmoniert mit der Bewertung des Gründungsklimas an den Universitäten durch die Studierenden. Studierende der Geisteswissenschaften bewerteten das Gründungsklima deutlich schlechter als Studierende anderer Richtungen, allerdings liegt die tatsächliche Selbständigenquote in den Geistes- und Kulturwissenschaften mit rund 18% im Durchschnitt der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Studierende wirtschaftsnaher Studien bewerteten es am besten, ihre tatsächli-

74 Beteiligt hatten sich 5.519 Studierende an 18 österreichischen Universitäten und Fachhochschulen. Unter den teilnehmenden Hochschulen sind keine Pädagogischen Hochschulen und keine Medizinischen Universitäten.

che Selbständigenquote liegt mit 16% allerdings etwas unter dem Durchschnitt aller Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Daraus lässt sich die These aufstellen, dass vielmehr die Studienrichtung und die damit verbundenen Berufe bzw. Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit zur selbständigen Erwerbstätigkeit beeinflussen als ein gründungsfreundliches Klima an den Universitäten. Das bedeutet nicht, dass ein gründungsfreundliches Klima und »Entrepreneurship Education« an den Universitäten keine Bedeutung zukommt, sondern dass HochschulabsolventInnen den Weg in die Selbständigkeit auch dann finden und gehen, wenn sie während ihres Studiums nicht entsprechend darauf vorbereitet wurden. Gerade bei Geiste- und KulturwissenschaftlerInnen muss dies kritisch bewertet werden, denn sie finden offensichtlich an den Universitäten kein gründungsfreundliches Klima vor, gleichzeitig ist bei ihnen der Anteil der Neuen Selbständigen sehr hoch. Für diese Gruppe gibt es aber auch außerhalb der Hochschulen kaum unterstützende Strukturen.⁷⁵

9.3 Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)

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

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

- Wissenschaft und Forschung,
- Ingenieurwesen,
- Architektur,
- Design,
- Kunst,
- Medien und Unterhaltung.

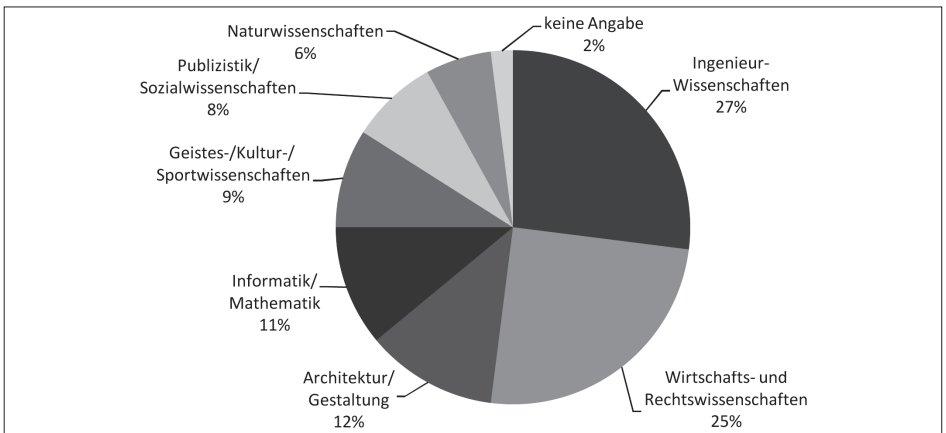
⁷⁵ Dazu mehr im gleich anschließenden Kapitel zur »Kreativen Klasse«.

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. Schumpeter sieht Kreativität geradezu als Waffe der Erneuerung, der nötigen Innovation, an. Kreativität ist in diesem Verständnis ein hochkompetitiver Begriff und die Kreativwirtschaft ist die Betriebsform der Wissensgesellschaft.⁷⁶

In Österreich verfügen 28% aller MitarbeiterInnen in Unternehmen der Kreativwirtschaft über einen Hochschulabschluss. Dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der österreichischen Wirtschaft (13%) und höher als in fast allen anderen Sektoren. Insgesamt arbeiten rund 50.000 AkademikerInnen in der Kreativwirtschaft. Im Bereich Beratung und Training liegt der Anteil an AkademikerInnen mit 48% am höchsten. Über dem Durchschnitt liegen noch die Bereiche Architektur (39%) und Software (31%). Den geringsten Anteil an HochschulabsolventInnen haben Unternehmen der Sektoren Design, Content und Werbung.

Jeweils etwas mehr als ein Viertel der AkademikerInnen in der Kreativwirtschaft hat ein ingenieurwissenschaftliches- bzw. ein wirtschafts- oder rechtswissenschaftliches Studium absolviert. Auch Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Sozialwissenschaften sind häufig vertreten.⁷⁷ Diese Aufteilung der Studien macht bereits deutlich, dass »kreativ« nicht einseitig mit »künstlerisch-kreativ« gleichgesetzt werden darf. Der Arbeitsmarkt für Kreative fordert eine hohe Flexibilität und Risikobereitschaft der Akteure. Unter den Kreativen dominieren daher atypische Beschäftigungsmodelle, so etwa Teilzeitarbeit, befristete Verträge und Neue Selbständigkeit.⁷⁸

Abbildung 7: Beschäftigte mit Hochschulstudium in CI-Unternehmen, nach Fachgebieten



Quelle: Leimüller/Gutmann/Lichtmanegger/Alton-Scheidl 2008, Seite 22. Datenbasis: Befragung Creative Industries Österreich 2008

76 Vgl. Leimüller, G./Gutmann M./Lichtmanegger, R./Alton-Scheidl, R. (2008): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Wien. Seite 15. Download unter www.creativwirtschaft.at oder www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

77 Vgl. ebenda, Seite 21–22.

78 Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008): Beitrag der Creative Industries zum Innovationssystem am Beispiel Österreichs. Endbericht zur Studie der »arge creativ wirtschaft austria« im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. Seite 13.

In den Creative Industries liegt der Anteil Selbständiger bei rund 30%, also ca. dreimal so hoch wie im Durchschnitt über alle Sektoren. Eine kürzlich durchgeführte AbsolventInnenbefragung⁷⁹ ergab, dass 14% der befragten AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt selbständig erwerbstätig waren. Bei den AbsolventInnen der Kunstuniversitäten war jedoch fast die Hälfte (46%) als Selbständige/FreiberuflerInnen erwerbstätig. Die Kreativwirtschaft ist ein überdurchschnittlich wissensintensiver Wirtschaftsbereich. Was zählt, ist die Fähigkeit, Wissen zu identifizieren, aufzunehmen, zu kodifizieren, weiterzuentwickeln und in Kompetenzen und Innovationen umzusetzen. Und das möglichst schnell, denn die Halbwertszeit des Wissens verkürzt sich zusehends. Einmal erworbenes Wissen verliert in immer kürzerer Zeit seinen Nutzen und muss durch neues Wissen ersetzt werden. Dabei ist die Entwicklung der wissensbasierten Wirtschaft eng mit dem breiten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien verknüpft, die ihrerseits den globalen Wissenstransfer vorantreiben und somit Innovationen ermöglichen.

Innovationen machen die Kernkompetenz der Creative Industries aus, da die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen, Produkte und Dienstleistungen, aber auch Vorgehensweisen zentrale Funktion kreativer Unternehmen ist. Der Großteil der Aktivitäten umfasst die Erstellung und Verbesserung des immateriellen Gutes ›Inhalt‹, verstanden als kultureller, erfahrbarer oder ästhetischer, d. h. immaterieller Wert von Gegenständen oder (Medien-)Inhalten. Produkte und Dienste der Creative Industries haben einen interaktiven Charakter, d. h. sie provozieren eine spezifische Reaktion bei den Kunden bzw. Nutzern und dieser kann zeitnah in Produktverbesserung und somit Innovation umgesetzt werden. Der hohe Anteil nicht objektivierbarer Produkteigenschaften wie Nutzererfahrung und Ästhetik machen die frühe und enge Einbindung von KundInnen und NutzerInnen zu einem zentralen Erfolgsfaktor.⁸⁰ Kreativ zu arbeiten in den Creative Industries bedeutet also, in besonders hohem Ausmaß kundInnen- und nutzerInnenorientiert zu arbeiten.

Charakteristisch für die Kreativwirtschaft sind unterschiedliche Teilmärkte, die sich aus Produktions-, Dienstleistungs- und gelegentlich Handelssektoren zusammensetzen. Diese Teilmärkte können sich zu thematischen Branchen oder Branchenkomplexen verdichten, die untereinander durch Wirtschaftsbeziehungen zu Clustern verbunden sind oder unverbunden nebeneinander existieren. Als Kennzeichen dieser Querschnittsbranche gelten geringe Betriebsgröße, kleinteilige Branchenstruktur mit vielen Neugründungen und die hohe Selbständigenquote. Das Entwickeln neuer Ideen und ihre Umsetzung in marktfähige Produkte und Dienstleistungen ist das Geschäftsmodell der Kreativen. Insofern könnte man jedes CI-Unternehmen als innovativ bezeichnen.⁸¹

9.4 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens.

79 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 (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

80 Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008), Seiten 10–11.

81 Vgl. Leimüller, G./Gutmann M./Lichtmanegger, R./Alton-Scheid, R. (2008), Seite 51.

Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

Rahmenbedingungen

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

Nähere Informationen: www.ams.at

Oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn.

Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. 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.

Nähere Informationen: 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.

Informationen: www.inits.at

UNIUN

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

Informationen: www.uniun.at

10 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

10.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst⁸²

Die Öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema ist der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d. h. z. B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können. Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z. B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im Öffentlichen Dienst erfolgen.

Tabelle 9: Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

Jahr	BeamtenInnen	Vetragliches Personal	Gesamtpersonalstand in VBÄ
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 41.

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

Der Personalstand des Bundes wurde seit 1997 deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 2000 um 29.757 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgegliedert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während der Personalstand im Bereich Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten im Bereich Bildung sogar vergrößert wurde. Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrecht-

⁸² Die Daten und Informationen in diesem Kapitel stammen sofern nicht anders angegeben aus: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten.

lichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienste/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 61,2%, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.

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

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

Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen	Frauenanteil	BeamtInnenanteil
Verwaltungsdienst	46.609	35,1%	23.513	23.096	52,7%	45,6%
LehrerInnen	38.498	29,0%	16.669	21.829	57,7%	36,0%
Exekutivdienst	29.933	22,5%	26.584	3.349	11,9%	93,2%
Militärischer Dienst	14.644	11,0%	14.369	275	1,9%	92,3%
RichterInnen/ StaatsanwältInnen	2.425	1,8%	1.292	1.133	48,7%	100%
Krankenpflagedienst	218	0,2%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Schulaufsicht	254	0,2%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Sonstige	223	0,2%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamt	132.804					

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 16ff.

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

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (31,5%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist v. a. die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor mit 10,4% über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen steigt allerdings sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen.

Tabelle 11: AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%
2008	31,0%	9,0%
2009	31,2%	10,0%
2010	31,5%	10,4%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten.

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z. B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts (»Job-Börse«) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen

sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann. Das traditionell im öffentlichen Dienst geltende strikte Vorbildungsprinzip wird heute – zumindest bei den Vertragsbediensteten – deutlich flexibler angewandt.

Karriere im Öffentlichen Dienst

»In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.«⁸³

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

Jobbörse des Bundes: www.jobboerse.gv.at

10.2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

10.2.1 Universitäten

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

⁸³ Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Verwaltung in Österreich. Seite 14.

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

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

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

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

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

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

10.2.2 Fachhochschulen

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

10.3 Einkommen

Bildungsrendite – Bildung zahlt sich aus!

Sowohl für individuelle Bildungsentscheidungen als auch für öffentliche Bildungsausgaben ist die Bildungsrendite ein zentraler Bestimmungsfaktor. Unter Bildungsrendite wird der prozentuelle Einkommenszugewinn auf Grund zusätzlicher Bildungsmaßnahmen verstanden, wobei der finanzielle Aufwand für den Erwerb der höheren Bildung (v. a. Einkommensentgang während der Ausbildung) dem in der Zukunft zu erwarteten höheren Einkommen gegenübergestellt wird. Die Bildungsrenditen für höhere Bildungsebenen sind in den 1980er Jahren bis Mitte der 1990er Jahre gesunken, seither entwickeln sie sich konstant. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt das weiter wachsende Qualifikationsangebot absorbiert.⁸⁴ Die Bildungserträge steigen in Österreich streng hierarchisch mit dem höchsten Bildungsabschluss an. So lag der durchschnittliche Netto-Stundenlohn von AHS-AbsolventInnen im Schnitt um 34% bis 42% und jener von BHS-AbsolventInnen um 39% bis 50% über jenem von PflichtschulabsolventInnen. Männliche Hochschulabsolventen haben im Vergleich zu Erwerbstätigen mit Pflichtschulabschluss hingegen im Schnitt einen um 68% bis 77% höheren Stundenlohn. Bei weiblichen Hochschulabsolventinnen fällt die Rendite etwas geringer aus, bei ihnen betrug das Plus im Schnitt 61% bis 69% gegenüber dem Stundenlohn von Pflichtschulabsolventinnen.⁸⁵

Der Stundenlohn ist jedoch nur ein Indikator, er berücksichtigt nicht das Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Das geringere Risiko von Arbeitslosigkeit bei Erwerbstätigen mit höheren Bildungsabschlüssen sowie die generell höhere Erwerbsquote höher Qualifizierter über das ganze Jahr hinweg wirken sich deutlich in Form höherer Bildungserträge aus. Bezogen auf das Netto-Jahreseinkommen liegt der Ertrag eines zusätzlichen Jahres in Ausbildung bei Männern zwischen 10% und 12%, bei Frauen liegt diese Ertragsrate zwischen 9% und 10%.

84 Vgl. Specht, W. (Hg.) (2009): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 1. Seite 105. Download unter www.bmukk.gv.at oder www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

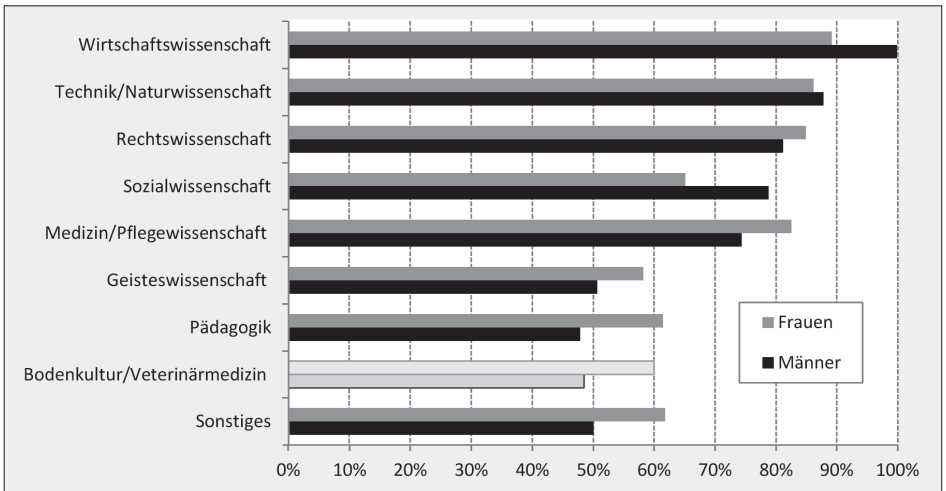
85 Vgl. Steiner, P./Schuster, J./Vogtenhuber, S. (2007): Bildungserträge in Österreich von 1999 bis 2005. Seite 71ff. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Die Bildungserträge hängen also auch von der Beschäftigungsdauer über das Jahr gesehen ab. Besser Gebildete sind überdurchschnittlich oft ganzjährig und Vollzeit beschäftigt, wobei sich auch hier der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen mit zunehmender Bildungshöhe vergrößert.

Männer mit Hochschulabschluss haben durchschnittlich ein 112% bis 148% höheres Netto-Jahreseinkommen als Männer mit maximal Pflichtschulabschluss, Frauen mit Hochschulabschluss verfügen dagegen um ein 92% bis 103%iges höheres Netto-Jahreseinkommen als Pflichtschulabsolventinnen.

Generell ist die Streuung der Einkommen bei den höheren Bildungsebenen stärker als bei den unteren Ebenen, bei Männern streuen sie außerdem stärker als bei Frauen.

Abbildung 8: Bildungserträge von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen, nach Fachgebieten und Geschlecht, 2005



Quelle: Steiner/Schuster/Vogtenhuber 2007. Transparente Balken bei wenigen Beobachtungsfällen. Referenzgruppe: Personen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss

HochschulabsolventInnen weisen generell höhere Bildungserträge auf als Erwerbstätige mit anderen höchsten Bildungsabschlüssen. Einzig die Bildungserträge männlicher Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen im technischen Bereich liegen (im Jahr 2005) mit durchschnittlich 52% über den Pflichtschulabsolventen etwas höher als die Bildungserträge männlicher Hochschulabsolventen der Fachrichtungen Geisteswissenschaft (51%), Pädagogik (48%) und sonstiger Fachrichtungen (50%).

Allerdings weisen männliche Hochschulabsolventen aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften die deutlich höchsten Bildungserträge auf. Bei den Frauen streuen die Bildungserträge über die Fachrichtungen etwas weniger. Auch die Frauen erreichen die höchsten Bildungserträge in der Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften. Um mehr als 80% höher als in der Vergleichsgruppe

der PflichtschulabsolventInnen liegt er auch in den Fachrichtungen Technik/Naturwissenschaften, in den Rechtswissenschaften und in der Medizin/Pflegewissenschaft (vgl. Abbildung auf der Seite zuvor). Den niedrigsten Bildungsertrag bringt die Fachrichtung Geisteswissenschaften, er liegt um 58% über der Referenzgruppe der PflichtschulabsolventInnen. Die Bildungserträge der weiblichen HochschulabsolventInnen liegen generell über jenen der Frauen mit anderen höchsten Bildungsabschlüssen.

Einkommen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. So bestehen erhebliche Unterschiede nach Fachrichtungen (und auch nach Geschlecht): Das durchschnittliche Einkommen der AbsolventInnen von Kunstuniversitäten ist mit 1.797 Euro deutlich geringer, während die AbsolventInnen der Medizinischen Universitäten mit 3.396 Euro ein vergleichsweise hohes Einkommen berichten.⁸⁶

Generell kann man festhalten, dass BerufseinsteigerInnen im Öffentlichen Dienst (diese beginnen als Vertragsbedienstete und werden anhand eines Arbeitsplatzprofils eingestuft) entsprechend dem jeweils gültigen Gehaltsschema (Vertragsbedienstetenschema) entlohnt werden. Dabei handelt es sich um ein Grundgehalt, das sich – je nach Arbeitsplatzprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – in etwa mit ca. 1.450 Euro brutto im Monat beziffern lässt. Zusätzlich unterschiedlicher Zulagen kann – je nach Arbeitsplatz-/Tätigkeitsprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – mit einem durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehalt von ca. 1.600 Euro gerechnet werden.

Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter ausbezahlt; das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich zu:⁸⁷

Tabelle 12: Einstiegsgehälter in der Privatwirtschaft

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

Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer. Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umge-

86 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 (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

87 Vgl. AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

kehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie deutlich besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft.

Tabelle 13: Median der Brutto-Jahreseinkommen, 2009⁸⁸

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	21.098 Euro	30.242 Euro	28.159 Euro
Angestellte	29.451 Euro	44.497 Euro	36.710 Euro
Öffentlich Bedienstete	40.495 Euro	44.415 Euro	42.879 Euro

Quelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes 2010. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

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

Tabelle 14: Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes, 2010

Exekutivdienst	46.100 Euro
LehrerInnen	50.191 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	71.674 Euro
Militärischer Dienst	37.123 Euro
Verwaltungsdienst	31.624 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 27ff

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 51.483 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 90.206 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 50.191 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 32.288 Euro, ein Viertel verdient mehr als 65.848 Euro.

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

⁸⁸ Die Daten lassen das um mehr als sieben Jahre höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes unberücksichtigt.

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

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

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

10.4 Interessenvertretungen

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

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

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

11 Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Der Übergang in eine Berufstätigkeit nach Studienabschluss gelingt den befragten AbsolventInnen österreichischer Hochschulen, die zwischen 2004 bis 2008 ein Studium abgeschlossen haben, relativ gut.⁸⁹ Fast die Hälfte der der AbsolventInnen (46%) setzt eine Erwerbstätigkeit fort, die sie schon vor Studienabschluss hatten. Diejenigen AbsolventInnen, die eine Beschäftigung gesucht haben, berichten im Durchschnitt über eine kurze Suchphase von unter einem halben Jahr (80% suchten höchstens sechs Monate, 8% über ein Jahr). Nimmt man die Suchdauer als Indikator für die Arbeitsmarktsituation der AbsolventInnen, dann zeigt der Vergleich der Jahrganggruppen einen klaren Trend zur Verkürzung der Suchdauer für die AbsolventInnen von Universitäten; bei den AbsolventInnen von Fachhochschulen sind kürzere Suchdauern zeitstabil. Ob sich dieser Trend angesichts der Finanzkrise fortsetzen wird, scheint fraglich und ist jedenfalls von der gewählten Fachrichtung abhängig.

Die ersten Monate nach Studienabschluss lassen sich als Übergangszeit charakterisieren. 6 Monate nach Studienabschluss sind fast 80% der befragten AbsolventInnen in Erwerbstätigkeit (FH-AbsolventInnen 87%). Weitere Verbleibsformen (Mehrfachnennungen) sind Berufsausbildung (12%), weiteres Studium (18%), arbeitslos, aber eine Beschäftigung suchend (10%), Karenz, Familienarbeit (5%), sonstige Situationen (z. B. längere Reisen, Präsenz- oder Zivildienst) (11%).

Zumeist sind die AbsolventInnen in Bereichen tätig, in denen sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen auch nutzen können. Nicht ganz ein Fünftel der Befragten gibt eine geringe oder keine Qualifikationsverwendung an: »Eine exklusive Passung von Studienfach und beruflichen Aufgaben ist allerdings bei der Mehrzahl der AbsolventInnen nicht gegeben (40% antworten: »Meine Studienrichtung ist die einzig mögliche/beste, um meine beruflichen Aufgaben zu erfüllen.«), außer bei AbsolventInnen der Medizinischen Universitäten (95%) und auch häufig der Kunstuniversitäten (63%). 13% der AbsolventInnen berichten, dass es in ihrem beruflichen Aufgabenfeld gar nicht auf eine bestimmte Studienrichtung ankommt.«⁹⁰

Der Großteil der AbsolventInnen (78%) ist »niveauadäquat« (Niveau des Hochschulabschlusses im Bezug auf die berufliche Position) beschäftigt. »Moderate Überqualifikation («ein geringeres Hochschul-Abschlussniveau ist geeigneter«) berichten 9% der AbsolventInnen. 13% halten sich eindeutig für überqualifiziert («Kein Hochschulabschluss erforderlich«).⁹¹

89 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 (BMWF). Download unter www.ams-forschungnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

90 Ebenda.

91 Ebenda.

11.1 Rechtswissenschaften (Jus)

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

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

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

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

Gute Karrierechancen ergeben sich in **Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandunternehmen** sowie im Consulting-Bereich. JuristInnen bewegen sich in diesen Arbeitsfeldern allerdings in einem zweifachen Konkurrenzverhältnis – einerseits mit AbsolventInnen wirtschaftsbezogener Ausbildungen, andererseits mit anderen JuristInnen, denn die Rechtswissenschaften weisen weiterhin hohe AbsolventInnenzahlen auf. Auch bei Nichtregierungsorganisationen (NROs bzw. NGOs) oder Non-Profit-Organisationen (NPOs) werden JuristInnen verstärkt nachgefragt.

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

Die Zahl der **RechtsanwältInnen** in Österreich ist in den letzten zehn Jahren aufgrund eines allgemein steigenden Bedarfs an Rechtsberatung um rund 45% auf derzeit 5.600 gestiegen. Während der Frauenanteil unter aktiven AnwältInnen ca. 18% beträgt, macht er unter den 1.800 RechtsanwaltsanwärterInnen ca. 46% aus (Stand: Februar 2011). Auf Wien entfallen rund 45% der Anwältinnen und Anwälte, Vorarlberg (4%) und das Burgenland (1%) liegen am Ende dieser Reihung. Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen Klientenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich). Auf Wien entfallen rund 45% der AnwältInnen.

AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebotes an freien Praxisstellen eventuell mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. In vielen mittleren und großen Unternehmen besteht großer Bedarf an RechtswissenschaftlerInnen, die Anforderungen angesichts eines immer härter werdenden Wettbewerbs sind jedoch hoch. Spezialkenntnisse im Bereich Finanz- und Bankrecht, Arbeits-, Steuer- und Urheberrecht werden in Zukunft wichtiger.

Die Anzahl der Stellen für NotarInnen ist in Österreich von staatlicher Seite reglementiert, wobei die Berufsaussichten regional variieren. So sind sie in Teilen der Steiermark oder im südlichen Burgenland als eher schlecht einzustufen, in Wien hingegen als relativ günstig. Die derzeitige Wartezeit auf eine der ca. 480 bestehenden Notariate beträgt je nach Länderkammer zwischen 15 und 18 Jahren.

Weitere Informationen
Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Rechtswissenschaften« Berufslexikon 3: Akademische Berufe Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit: www.ams.at/jcs www.ams.at/jobchancen-studium www.ams.at/broschueren (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.2 Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

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

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

Da das AbsolventInnenangebot weiter expandieren wird, sind Engpässe bei Beschäftigungsmöglichkeiten möglich, von denen Frauen etwas stärker betroffen sein können. Gegenwärtig ist auch davon auszugehen, dass ein steigender Anteil von StudienabgängerInnen die Berufskarriere in Positionen beginnt, welche unter den Einstiegspositionen früherer AbsolventInnengenerationen liegen. Generell muss damit gerechnet werden, dass AbsolventInnen zunehmend an Stellen eingesetzt werden, für die in der Vergangenheit kein akademischer Abschluss erforderlich war (z. B. in Positionen von HAK-AbsolventInnen). Des Weiteren tritt mit den AbsolventInnen von wirtschaftlichen Fachhochschul-Studiengängen eine sehr praxisnah ausgebildete Konkurrenz am Arbeitsmarkt auf.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind für die verschiedenen Studienrichtungen sehr unterschiedlich. Es besteht z. B. einerseits Nachfrage nach AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik oder

BetriebswirtInnen mit international orientierter Ausbildung und bestimmten Qualifikationen (z. B. E-Commerce), auf der anderen Seite sind die Bedingungen für AbsolventInnen eher theoretisch orientierter Studien (z. B. Volkswirtschaft, Soziologie) schwierig, v. a. dann, wenn keine Zusatzqualifikationen vorgewiesen werden.

Bank- und Versicherungswesen

Der Aufschwung nach der Wirtschaftskrise schien sich im ersten Halbjahr 2011 zu stabilisieren, allerdings noch nicht in allen Geschäftsbereichen. Spätfolgen der Krise waren ein höherer Anteil an Teilzeit- und freiberuflichen Stellen sowie eine stärkere öffentliche Regulierung bestimmter Geschäftstätigkeiten. Die Folgen der derzeitigen so genannten »Eurokrise« können zur Endredaktion der vorliegenden Broschüre mit Jahresende 2011 noch nicht abgeschätzt werden.

Wirtschaftlich belastend wirken sich die Folgen der Finanzkrise im Bankensektor v. a. noch auf den osteuropäischen Markt aus, z. B. durch eine hohen Stand notleidender Kredite oder durch die Bankensteuer in Ungarn, wo MitarbeiterInnen abgebaut wurden. Die Auswirkungen weiterer Regulierungsmaßnahmen bleiben abzuwarten. Aufgrund der so genannten »Basel-III-Beschlüsse« für eine höhere Eigenkapitalquote bei Bankunternehmen wird für europäische Banken zusätzliches Kapital von 270 Milliarden Euro, für österreichische von 18 Milliarden Euro benötigt werden. In ihrer Wichtigkeit zugenommen haben die Geschäftsfelder der privaten Pensionsvorsorge, klassische Sparformen und Lebensversicherungen. Generell konzentriert man sich wieder mehr auf das Kerngeschäft im Einlagen- und Kreditbereich.

Am Aufschwung, dessen Dynamik sich derzeit leicht abzuschwächen beginnt, partizipierte auch das Versicherungswesen. So nahmen 2010 die Prämieinnahmen um 1,8% zu. Im Zentrum der Versicherungswirtschaft steht auch weiterhin die Privatvorsorge in Form von Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen sowie privater Altersvorsorge (Lebensversicherungen plus 1,7%, Schaden-/Unfallversicherungen plus 1,6%). 2011 werden wieder vermehrt MitarbeiterInnen, in der KundInnenbetreuung gesucht. Neue Impulse für die Versicherungsbranche werden auch in der privaten Gesundheits- und Pflegevorsorge erwartet. Ähnlich wie im Bankensektor sind auch im Versicherungswesen stärkere Regulierungsmaßnahmen geplant, z. B. bringt Solvency II ab 2011 strengere Kapitalvorschriften. In beiden Bereichen könnte es zu Fusionen v. a. kleinerer Unternehmen und damit möglicherweise auch zum Verlust von Arbeitsplätzen kommen.

Führende Unternehmen der Vermögensberatungs- und Finanzdienstleistungsbranche führen derzeit eine Neupositionierung durch. Als Reaktion auf die Kritik an den Beratungsmodalitäten muss beispielsweise der Finanzdienstleister AWD die Qualität der geleisteten Beratung sichtbar machen, z. B. indem nur noch staatlich geprüfte FinanzberaterInnen beschäftigt werden sollen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen von anhängigen Gerichtsverfahren auf das Unternehmen sind derzeit noch nicht absehbar.

Der persönlichen KundInnenbetreuung, v. a. auch im Außendienst, wird bei Finanzdienstleistungen wieder vermehrt Augenmerk geschenkt. Durchgeführt wird diese zumeist von selbständigen VersicherungsmaklerInnen sowie Finanz- und VermögensberaterInnen. Es ist auch damit zu rechnen, dass Vollzeit-Angestellte zum Teil gegen (kostengünstigere und flexibler einsetzbare) Neue Selbständige oder Teilzeitkräfte ausgetauscht werden. Unter diesen finden sich überdurch-

schnittlich oft Frauen, die entsprechende Tätigkeiten mit einem deutlichen Gehalts- (bis zu 40%) und Zeitzuschlag übernehmen. Auch Verwaltungsarbeiten werden auf diese Weise ausgelagert. Da die Vergütung auf leistungsorientierter Basis erfolgt, müssen Beschäftigte auf alle Fälle mit einem starken Konkurrenz- und Leistungsdruck rechnen. Eine Strategie besteht im Erschließen von Netzwerken.

Beispiele für weitere Tätigkeitsfelder

Managementberufe sind vermehrt einem hohen Erwartungsdruck ausgesetzt. Abgesehen vom Eventbereich gibt es aber bei höher Qualifizierten kaum Beschäftigtenrückgänge. Die Anzahl der Firmeninsolvenzen ist insgesamt zurückgegangen. Der Tourismus erweist sich als krisenfest. Die Fluktuation im Berufsbereich ist sehr hoch und wird sich in den kommenden Jahren noch steigern. Allein aus diesem Grund schon ist dieses Arbeitsmarktsegment als sehr dynamisch, aber auch herausfordernd zu werten. Die Gehälterstruktur wird weiterhin von variablen Vergütungen und Zusatzleistungen bestimmt sein. Der Druck auf die Managementebene hat sich in vielen Branchen in Folge der Wirtschaftskrise erhöht. Führungskompetenz zu beweisen, ist unter den gegebenen Bedingungen eine schwierige Herausforderung.

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

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

Im Vergleich zum Rekordjahr 2009 gab es 2010 um rund 6% weniger Firmeninsolvenzen. Dies ist mit der sich verbessernden wirtschaftlichen Situation, aber auch mit einer zunehmenden Professionalität von FirmengründerInnen zu erklären. Die überwiegende Mehrheit der österreichischen Unternehmen sind Familienbetriebe, wobei die drei wichtigsten Branchen der Handel, der Tourismus und die Freizeitwirtschaft sind. Die Wirtschaftssegmente Energie, Umwelt und Gesundheit bzw. Pflege werden als zukunftssträftig gesehen. Gegründet werden in Österreich jährlich rund 30.000 Unternehmen, wovon rund 80% Einpersonenunternehmen (EPU) sind. Gut ein Drittel der Unternehmen geht innerhalb der ersten drei bis vier Jahre in Insolvenz – v. a. aufgrund nicht konsequent durchdachter Business-Pläne und mangelhafter (Kosten-)Planung.

Der Optimismus in der österreichischen **Werbewirtschaft** nimmt wieder spürbar zu. Unternehmen in der Werbewirtschaft gehen von einer Ausweitung der Werbeaktivitäten aufgrund der verbesserten Konjunkturlage aus. Zwei Drittel der österreichischen Werbeausgaben entfallen auf klassische Werbung, darunter die Werbung in den Printmedien, im Radio und Fernsehen sowie die Kino- und Außenwerbung. Das restliche Drittel setzt sich aus so genannten »Below-the-Line-Maßnahmen« zusammen, wie beispielsweise Promotion, Sponsoring, Product-Placement, Event-

marketing oder Virales Marketing (das Ausstreuen von hintergründigen und ungewöhnlichen Informationen zu einem Produkt). Als zukunftssträchigster Werbeträger gilt – wenn auch wirtschaftlich langsam wachsend – der Online-Bereich. Zum Teil finden diese Maßnahmen in Form von Dialogmarketing statt, d. h. die Zielgruppe wird zur Interaktion und Reaktion motiviert. Eine wichtige Funktion übernehmen dabei die internetbasierten sozialen Netzwerke wie Facebook, da sie die Interaktion v. a. mit einer jungen Zielgruppe ermöglichen. Derzeit nähert sich der Online-Bereich der 15% Marke und ist weiter im Wachsen begriffen. Die sinnvolle Kombination und Vernetzung verschiedener Werbemöglichkeiten kennzeichnet eine erfolgreiche Strategie. Knapp ein Viertel der österreichischen Werbeagenturen hat ihren Sitz in Wien, auch in Salzburg und Niederösterreich ist die Dichte von Unternehmen aus dieser Branche verhältnismäßig hoch. Ein Großteil der Unternehmen weist nicht mehr als fünf MitarbeiterInnen auf, viele werden auch von einer einzelnen Person betrieben. Die Anzahl der Werbeunternehmen, die eine Personalerweiterung planen, hat sich seit Mitte 2009 beinahe verdoppelt. Trotzdem agieren viele Unternehmen bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen weiterhin äußerst vorsichtig. Generell ist im Berufsfeld die Fluktuationsrate äußerst hoch.

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

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

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

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

Die Industrie ist das primäre Einsatzgebiet für die Querschnittkompetenz aus Wirtschaft und Technik. Der industrielle Sektor bekam zwar die Wirtschaftskrise besonders stark zu spüren, aller-

dings scheint sich in ihm auch der derzeitige Aufschwung stark wiederzuspiegeln. Die Geschäftseinschätzung seitens der Industrie ist Anfang 2011 so optimistisch wie zuletzt Mitte 2007. Sie profitiert derzeit von einem günstigen europäischen Umfeld und von der positiven Entwicklung der wichtigsten HandelspartnerInnen. Für höher qualifizierte Arbeitskräfte, die ja im Berufsfeld Wirtschaft und Technik häufig vorzufinden sind, ist die Nachfrage am Arbeitsmarkt eher günstig. Besonders gefragt sind derzeit Refa-TechnikerInnen. Außerdem herrscht in Österreich im technischen Bereich generell ein FacharbeiterInnenmangel.

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

Bestimmende Themen sind dabei, gerade im Anschluss an die Wirtschaftskrise, Fragen der Prozessoptimierung und -organisation sowie des Risikomanagements. Eine zunehmende Internationalisierung der Bereiche ist zu erkennen. Auch für Arbeitskräfte auf SachbearbeiterInnenebene nimmt die Bedeutung von Spezialkenntnissen weiter zu. Führungskräfte haben den finanzstrategischen Überblick zu behalten.

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

In den vergangenen 15 Jahren hat sich die Zahl der SteuerberaterInnen beinahe vervierfacht. 2011 verzeichnete die Kammer für Wirtschaftstreuhandler 1.812 WirtschaftsprüferInnen (24% weiblich, 76% männlich) und 4.726 SteuerberaterInnen (43% weiblich, 57% männlich). Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhandlerInnen betrug mit August 2011 85% – von denen wiederum rund 15% juristische und rund 68% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert hatten (der Rest verteilte sich auf sonstige Studienrichtungen bzw. wies keinen akademischen Grad auf).⁹² Das Wirtschaftstreuhandberufsgesetz eröffnet FH-AbsolventInnen fachlich entsprechender Studiengänge ebenso wie UniversitätsabsolventInnen den Zugang zum Beruf der/des Wirtschaftstreuhandlerin/ Wirtschaftstreuhanders.⁹³

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

Der Bedarf am Aufdecken brachliegender Unternehmensressourcen durch qualifizierte **ControllerInnen** ist ungebrochen, ein leichter Arbeitskräftemangel ist zu erwarten. Das Brutto-Jah-

⁹² Vgl. Kammer der Wirtschaftstreuhandler (Hg.) (2011): Statistische Auswertung des Berufsstandes. Wien.

⁹³ Die Kammer der Wirtschaftstreuhandler erteilt Auskunft darüber, welche der wirtschaftlichen FH-Studiengänge als facheinschlägig im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes gelten bzw. für die Anmeldung als BerufsanwärterIn für die Ablegung der Steuerberaterfachprüfung relevant sind.

resgehalt reicht von 39.000 Euro (Einstieg) über 50.000 Euro (ControllerIn) bis zu 90.000 Euro (LeiterIn).

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Sozial- und Wirtschaftswissenschaften«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.3 Gesundheitsbereich

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

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

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

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

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

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

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

Laut den aktuellsten verfügbaren Zahlen der OECD (Systems of Health Accounts) stiegen die Gesundheitsausgaben in Österreich im Jahr 2008 gegenüber dem Jahr davor um 5,8% auf 29,55 Milliarden Euro. Das entspricht 10,5% des BIP. Etwa drei Viertel der gesamten Ausgaben für Gesundheit sind öffentliche Gelder, ca. ein Viertel private.

Für die Berufe im Gesundheitswesen typisch ist die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung: Während der Frauenanteil beim nichtärztlichen Personal in Krankenanstalten im Jahr 2009 über 83% betrug, war er bei den berufsausübenden ÄrztInnen mit 44% deutlich geringer.

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

Seit Jahren ist bei ÄrztInnen ein kontinuierlicher Beschäftigungsanstieg zu beobachten. Im Jahr 2009 ist die Anzahl der berufsausübenden ÄrztInnen gegenüber dem Vergleichsjahr 2008 um 2,1% gestiegen. 33% der rund 39.100 berufsausübenden ÄrztInnen waren AllgemeinmedizinerInnen, 49% waren FachärztInnen und 18% befanden sich in Ausbildung (TurnusärztInnen). Mit einer Trendfortschreibung des Beschäftigungswachstums bei ÄrztInnen ist zu rechnen. Ausgehend von entsprechenden Studien erwartet die Ärztekammer mittel- bis langfristig sogar einen generellen Mangel an ÄrztInnen.

Die Mehrheit der berufsausübenden ÄrztInnen ist mit 56% männlich, der Anteil der weiblichen ÄrztInnen nimmt aber jährlich zu. Es wird von einer künftigen Umkehrung des Geschlechterverhältnisses ausgegangen. Bei den TurnusärztInnen betrug der Frauenanteil im Jahr 2009 bereits über 60%. Anders ist die Situation bei den leitenden ÄrztInnen: Laut der Österreichischen Ärztekammer sind nur rund 10% aller ÄrztInnen in leitenden Positionen an österreichischen Spitälern Frauen (Stand: 2009).

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

die Neuregelungen in Bezug auf den Zusammenschluss von ÄrztInnen zu Gesellschaften erreicht werden. Für ÄrztInnen ergeben sich dadurch Erleichterungen beim Schritt in die Selbständigkeit (z. B. Aufteilung der Kosten für Personal und Infrastruktur).

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

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

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

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

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

Das Apothekenpersonal kann im Beobachtungszeitraum bis 2014 mit einer stabilen Nachfrage rechnen. Zugleich fällt der große Anteil an Teilzeitstellen auf, der charakteristisch für frauendominierte Berufe ist (90% Frauenanteil in Apotheken). Grundsätzlich verbessern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, je weiter man sich von den größeren Städten entfernt. In den letzten Jahren waren in Österreich über 14.000 Personen in öffentlichen Apotheken (Apotheken ohne Krankenanstalts- und ärztliche Hausapotheken) beschäftigt. Die Anzahl der ApothekerInnen ist leicht ansteigend.

Etwas mehr als ein Viertel der über 5.000 ApothekerInnen (Frauenanteil: rund 80%) ist selbständig, ca. drei Viertel sind angestellt. Über 70% der ApothekerInnen arbeiten im Teilzeitdienst. Die Zahl der öffentlichen Apotheken ist in den vergangenen Jahren leicht, aber kontinuierlich angewachsen: Mit Anfang 2010 gab es in Österreich 1.252 öffentliche Apotheken. Mehr als die Hälfte der öffentlichen Apotheken befindet sich am Land bzw. in Kleinstädten, womit die Apotheken eine wichtige Nahversorgungsfunktion einnehmen. Apothekeneröffnungen sind v. a. in ländlichen Regionen zu verzeichnen sowie in Orten, die bislang keine Apotheke hatten. Zum Teil wird die Nahversorgungsfunktion im ländlichen Raum durch zusätzliche Serviceangebote im Rahmen von Kooperationen zwischen den Apotheken und der Österreichischen Post ausgeweitet (z. B. Briefannahme, Paketlagerung).

Im Bereich der Apotheken zeichnen sich folgende Entwicklungen ab: Einerseits erhöhen Einsparungen seitens der Krankenkassen und die zunehmende Konkurrenz durch neue Vertriebsarten (z. B. durch Online-Apotheken) den Kostendruck, andererseits bringt das gesteigerte Gesundheitsbewusstsein in der Gesellschaft höhere Ausgaben für Natur-, Bio- und Wellnessprodukte sowie Prävention im Allgemeinen mit sich.

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Medizin« und Broschüre »Veterinärmedizin«
Berufslexikon 3: Akademische Berufe
Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
(siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.4 Kultur- und Humanwissenschaften

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

TIPP Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at

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

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

In der **öffentlichen Verwaltung** kommen v. a. Tätigkeiten im Bereich der Kulturverwaltung (Kunst- und Kulturförderung oder -management) und in der Öffentlichkeitsarbeit in Frage. Außerdem bieten sich Tätigkeiten an, welche Sprachkenntnisse erfordern, etwa im Bereich des Fremdenverkehrs oder der auswärtigen Angelegenheiten. Für PsychologInnen bieten sich Kinder- und

Jugendberatung, Schulpsychologischer Dienst, Einrichtungen der Rehabilitation, usw. an. Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen, wobei sich diese in den kommenden Jahren aufgrund der zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik weiter reduzieren werden.

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

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

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

Im Bereich **Rundfunk, Film und Fernsehen** nimmt der Österreichische Rundfunk (ORF) als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in den Jahren 2008 und 2009, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern machen weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausintern Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.

Von den Veränderungen im Medienbereich können im Beobachtungszeitraum (bis 2014) v. a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen Internet, mobile Anwendungen, Online-Werbung und Social Media profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung.

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

In **Bibliotheken, Archiven und Museen** arbeiten vorwiegend HistorikerInnen, KunsthistorikerInnen (z. B. in der Denkmalpflege), TheaterwissenschaftlerInnen und MusikwissenschaftlerInnen (z. B. in Instrumentensammlungen). Die verschiedenen Einrichtungen dieses Berufsfeld sind über-

wiegend im Besitz der öffentlichen Hand. In öffentlichen Büchereisystemen sind AkademikerInnen in Leitungspositionen und im Lektorat zu finden.

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

Das Berufsbild von **PsychotherapeutInnen** existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Derzeit besteht für die Ausbildung in diesem Berufsfeld noch kein eigener akademischer Lehrstuhl. Die Berufsbezeichnung »PsychotherapeutIn« ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden Psychotherapieausbildung und Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden. Achtung: Ein abgeschlossenes Psychologiestudium allein berechtigt noch nicht zur Ausübung dieses Berufes!

2010 gab es in Österreich rund 7.100 PsychotherapeutInnen. Ca. 40% der PsychotherapeutInnen waren ausschließlich freiberuflich, knapp 20% ausschließlich im Rahmen einer Anstellung tätig. Der Rest (ca. 40%) arbeitete sowohl freiberuflich als auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses.

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

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

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kultur- und Humanwissenschaften« und Broschüre »Sprachen«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.5 Bodenkultur

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

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

Bei den einzelnen Studienrichtungen an der Universität für Bodenkultur handelt es sich um jeweils spezielle Verbindungen von naturwissenschaftlichen, technischen, ökonomischen und ökologischen Fachgebieten. AbsolventInnen finden sich v. a. in der Produktion, in der öffentlichen Verwaltung oder Interessenvertretungen sowie im Unterrichts- und Forschungswesen. In den letzten Jahren hat sich das Spektrum der Berufsbereiche, so v. a. durch das gesteigerte Umweltbewusstsein, verbreitert. Hinsichtlich der Berufsaussichten gibt es Hinweise dafür, dass das gestiegene Angebot an AbsolventInnen nicht unbedingt auf eine entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stößt. Daher wird es für die Studierenden wichtig sein, sich bereits während des Studiums auf ein mögliches Betätigungsfeld hin zu orientieren und sich darüber hinaus den ständig ändernden Arbeitsmarktbedingungen durch Zusatzqualifikationen anzupassen.

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

Der Berufsbereich »Umwelt« ist ein schnell wachsender Sektor. Gemäß einer AMS-Inseratenanalyse kam es 2010 zu einer Steigerung des beobachteten Stellenmarkts im Bereich Umwelt von 180% gegenüber dem Vorjahr. Mit ungefähr 185.000 Green Jobs werden jetzt schon über 10% des Brutto-Inlandsproduktes erwirtschaftet. Unter Green Jobs werden laut EU, Arbeitsplätze in der

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

Im mittlerweile sehr **vielfältigen Umweltbereich** finden sich Jobs für Personen aller Qualifikationsebenen. Der AkademikerInnenanteil bei den Green Jobs beläuft sich auf ca. 30% Da laut dem österreichischen »Masterplan Green Jobs« des Lebensministeriums derzeit ein Mangel an qualifizierten Fachkräften vorherrscht, wird innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2014 eine Aus- und Weiterbildungsoffensive erwartet. Für ausgebildete Fachkräfte wird es im Prognosezeitraum voraussichtlich zahlreiche neue und v. a. krisensichere Arbeitsplätze geben.

Das Berufsfeld **Umwelt und Technik** umfasst u. a. die Entsorgung (z. B. Abfallbeseitigung, Recycling etc.) und Reinigung von Luft, Wasser und Boden. Aktuell sind die meisten Beschäftigten in den Bereichen erneuerbare Energien, energieeffiziente Gebäude und in der Abfallbehandlung und -vermeidung tätig. Diesem Berufsfeld werden neben klassischen Umweltberufen, wie z. B. dem/der UmwelttechnikerIn auch Bau- oder Elektroberufe zugeordnet. In den genannten Bereichen sollte es bis 2014 weiterhin zu einer positiven Entwicklung der Beschäftigungszahlen kommen. Kunststoff-Recycling-Unternehmen müssen voraussichtlich im Prognosezeitraum Umsatzrückgänge verzeichnen. Grund dafür ist, dass der Preis für Neuware relativ niedrig ist, so dass sich Recycling kaum lohnt. Aus diesem Grund werden die Beschäftigungsaussichten bis 2014 voraussichtlich eher rückläufig sein.

Im Berufsfeld **Umweltconsulting** kann voraussichtlich mit tendenziell steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten gerechnet werden. Laut dem österreichischen »Masterplan Green Jobs« werden ca. 4.000 neue Arbeitsplätze bis 2020 erwartet. Durch vielfältige projektbezogene Aufgaben im Berufsfeld wird die Nachfrage nach Organisation und Management stärker. Deshalb ist die Kombination aus umwelttechnischem und betriebswirtschaftlichem Fachwissen im »Umweltconsulting« von Vorteil.

Öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen

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

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Genossenschaften

UniversitätsabsolventInnen sind in diesem Berufsfeld selten als selbständige Landwirtinnen/Landwirte aktiv, sondern arbeiten eher in der Führung und Verwaltung von großen landwirtschaftlichen Betrieben. In forstwirtschaftlichen Betrieben gibt es ab einer gewissen Größe die gesetzliche Ver-

pflichtung, eine/einen DiplomingenieurIn für Forstwirtschaft zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Bewirtschaftung anzustellen.

Betriebe in Industrie und Gewerbe

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

AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sowie AbsolventInnen mit einer vertieften Ausbildung in Wildbach- und Lawinerverbauung können in der Bauwirtschaft Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Ökomanagement, Umwelttechnik

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Bodenkultur«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.6 Medien, Kunst und Kultur

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

TIPP

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at

Viele Berufe des Berufsbereiches besitzen v. a. für junge Leute hohe Anziehungskraft; um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch i. A. neben einer guten Ausbildung

besonderen Engagements und Durchhaltevermögens. Vielfältige Veränderungen im gesamten Medienbereich verstärken den Konkurrenzdruck, Sparprogramme lassen für Kunstproduktionen z. T. geringere Budgets erwarten.

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

Im Bereich **Rundfunk, Film und Fernsehen** nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in den Jahren 2008 und 2009, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern machen weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausintern Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.

Von den Veränderungen im Medienbereich können im Beobachtungszeitraum (bis 2014) v. a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen Internet, mobile Anwendungen, Online-Werbung und Social Media profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung.

Auch in den wirtschaftsnahen Kreativberufen wie z. B. Industrial DesignerIn übersteigt die Nachfrage nach Arbeitsplätzen das Stellenangebot.

Bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von Sparprogrammen, der Abnahme von fixen Anstellungsverhältnissen, der Streichung von Subventionen und geringeren Sponsoringgeldern besonders betroffen. Der kompetente Umgang mit dem Internet und den sich dadurch eröffnenden vielfältigen Möglichkeiten der Werbung und des Vertriebs ist für KünstlerInnen zunehmend wichtig. Der Anteil der Männer in Kulturberufen liegt bei ca 59% (Erwerbstätige insgesamt: 54%). Erwerbstätige in Kulturberufen sind mit 39% deutlich häufiger selbständig erwerbstätig als die Erwerbstätigen insgesamt (14%).

Personen in Kulturberufen verfügen im Allgemeinen auch über eine bessere Ausbildung als die Erwerbstätigen insgesamt: Im Jahr 2008 waren 36% der Erwerbstätigen in Kulturberufen AkademikerInnen, bei den Erwerbstätigen insgesamt dagegen nur 13%.

Musik und darstellenden Kunst

- **DirigentIn:** Zum Aufgabenbereich der DirigentInnen gehören die Interpretation eines Musikstückes, die Durchführung der Proben und die musikalische Leitung. Infolge der geringen Anzahl von Stellenangeboten sind DirigentInnen auch als AufnahmeleiterInnen in Studios der Schallplattenindustrie und in Rundfunkanstalten tätig.
- **KomponistIn:** Die KomponistInnen werden mit Kompositionen von Theatern, Opernhäusern sowie vom Fernsehen beauftragt. Nur wenige KomponistInnen beziehen ihr Haupteinkommen aus kompositorischer Tätigkeit.
- **InstrumentalmusikerInnen:** Für OrchestermusikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in Sinfonie-, Opern- und Kammerorchestern. Die jeweiligen Stellenangebote sind auch von der Art des erlernten Instruments abhängig.

- **SängerIn:** Die Beschäftigungsbereiche der SängerInnen werden durch ihre Stimmlage und durch die Art der Tätigkeit (Bühnen- oder KonzertsängerIn, SolistIn oder ChorsängerIn) bestimmt. Allerdings ist die Mehrzahl der ausgebildeten SängerInnen nach dem Studium in anderen Bereichen tätig (am häufigsten als GesangslehrerIn).
- **Darstellende Berufe:** Die Berufsausübung der darstellenden Berufe, welche die Beschäftigungsbereiche als DramaturgIn, RegisseurIn, SchauspielerIn, TänzerIn, ChoreographIn umfasst, ist an Anstellungs- oder Werkverträge bei Theater, Film, Rundfunk-, Fernsehgesellschaften sowie Kulturveranstaltungen gebunden. SchauspielerInnen erhalten nach der Ausbildung am Max-Reinhardt-Seminar in Wien fast ausschließlich Engagements im deutschsprachigen Raum.
Allerdings werden die von den Theatern ausgestellten schriftlichen Verträge oft nach ein bis drei Jahren nicht mehr verlängert. Beschäftigungsmöglichkeiten für ChoreographInnen finden sich an Tanz-, Musik- und auch an Sprechtheatern.
- **Filmschaffende Berufe:** Die Tätigkeit von AbsolventInnen der Filmakademie besteht aus den Sparten: Drehbuch, Filmschnitt, Regie sowie Kamera und Produktion. Filmschaffende KünstlerInnen sind üblicherweise auf freiberuflicher Basis tätig. Die Arbeitsverträge erstrecken sich jeweils nur auf ein Filmprojekt. 60% bis 70% der AbsolventInnen arbeiten jedoch in ihrer erlernten Berufssparte (z. B. ORF).
- **Musiktherapie:** Die Beschäftigungsbereiche für MusiktherapeutInnen sind die psychiatrischen und pädiatrischen Abteilungen der Krankenhäuser, Rehabilitationszentren, heil- und sozialpädagogischen Institutionen etc.

Bildende und angewandte Kunst

- **Malerei, Grafik und Visuelles Gestalten:** Dieser Bereich umfasst die Tätigkeit der (Kunst-) MalerInnen, KunstgrafikerInnen, BildhauerInnen und KleinplastikerInnen. Meist werden sie auf freiberuflicher Basis ausgeübt. Der Verkauf der künstlerischen Produkte (Bilder, Kleinplastiken) erfolgt größtenteils über Galerien. Diese setzen den Wert der Produkte fest und stellen so den Kunstmarkt dar. Zwischen 30 und 50% der Einnahmen aus dem Verkauf bei Ausstellungen erhält die Galerie. Rund die Hälfte der hauptberuflichen KünstlerInnen beziehen mehr als 50% ihres Einkommens aus ihrer Tätigkeit als bildende KünstlerInnen.
- **Bühnengestaltung:** Beschäftigungsbereiche von Bühnen- bzw. KostümbildnerInnen sind Theater, Film-, Fernsehstudios sowie kulturelle Veranstaltungen.
- **Design:** Hierunter fallen die Tätigkeiten der IndustriedesignerInnen, KeramikerInnen, MetallgestalterInnen, Mode- und TextildesignerInnen. Auch sie sind in der Regel freiberuflich tätig und erhalten Aufträge von Produktionsbetrieben verschiedener Wirtschaftsbereiche. DesignerInnen entwerfen und gestalten Konsumgüter (z. B. Mode, Textilien, Haushaltsgüter) bzw. Investitionsgüter (Maschinen, Einrichtungen). Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen im Mode- und Fachjournalismus, aber auch bei Beratung und Gestaltung von Modeschauen, im Innenarchitekturbereich u. ä.
- **Visuelle Mediengestaltung:** Hier sind hauptsächlich GrafikerInnen tätig, wobei das Hauptgewicht der Arbeit auf computerunterstützte Tätigkeiten entfällt. Sie erstellen für AuftraggeberInnen

nen visuelle Lösungen (v. a. Druck, Computeranimationen, am Computer bearbeitetes Foto-, Film- und Videomaterial) für Werbung und Information.

- **Restaurierung und Konservierung:** Der Aufgabenbereich von RestauratorInnen umfasst die Pflege, Wiederherstellung u. ä. von Kunstgütern. Diese Tätigkeit wird, wie alle bisher angeführten Bereiche, primär freiberuflich ausgeübt. Einzelne RestauratorInnen finden jedoch auch eine Anstellung im öffentlichen Bereich.

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

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kunst«
Berufslexikon 3: Akademische Berufe
Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
(siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.7 Technik/Ingenieurwissenschaften

Einige Beispiele für relevanten Studienrichtungen: Architektur, Raumplanung und Raumordnung, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen-Bauwesen, Vermessung und Geoinformation, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Informatikmanagement, Informationstechnik, Telematik, Technische Physik,

Technische Chemie, Wirtschaft-Ingenieurwesen-Technische Chemie, Technische Mathematik, Biomedizinische Technik, Biomedical Engineering, Biotechnologie, Umweltsystemwissenschaften.

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

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

Öffentliche Verwaltung

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

Selbständige Berufsausübung als ZiviltechnikerIn: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn

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

ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (mit entsprechender Ziviltechnikberechtigung) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z. B. ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Markscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Insgesamt werden für etwas mehr als 50 Fachgebiete Befugnisse verliehen.

Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Der Frauenanteil ist mit ca. 3% sehr gering. Über die Hälfte (56%) aller den Beruf ausübenden ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die anderen sind IngenieurkonsulentInnen verschiedener Richtungen. Die meisten IngenieurkonsulentInnen gibt es in den Bereichen Bauingenieurwesen/ Bauwesen, Maschinenbau und Vermessungswesen.

Zur Zeit (2012) gibt es mehrere Fachgebiete, die nur in vergleichsweise geringem Ausmaß oder gar nicht von ausübenden, also beruflich aktiven IngenieurkonsulentInnen besetzt sind, so z. B. Telematik, Schiffstechnik. In diesen können sich durchaus interessante Arbeitsmarktnischen abzeichnen. Allgemein werden Spezialisierungen und ständige interdisziplinäre Weiterbildung (z. B. Ökologie, technischer Umweltschutz, Wirtschaft) genannt, um am Markt erfolgreich bestehen zu können.

ZiviltechnikerInnen sind v. a. als UnternehmerInnen selbständig erwerbstätig. In das Tätigkeitsgebiet fallen planende, prüfende, überwachende, beratende, koordinierende und treuhänderische Leistungen, insbesondere zur

- Vornahme von Messungen;
- Erstellung von Gutachten;
- berufsmäßigen Vertretungen vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts;
- zur Übernahme von Gesamtaufträgen, sofern wichtige Teile der Arbeiten dem Fachgebiet entsprechen.

Infolge des Beitritts Österreichs zur EU sind ZiviltechnikerInnen berechtigt, in allen europäischen Mitgliedsstaaten Dienstleistungen zu erbringen. Frauen sind in diesem Berufsfeld nur marginal vertreten, den höchsten Anteil haben sie mit ca. 10% noch bei der Gruppe der ArchitektInnen.

Zulassungsbedingungen für die Berufsausübung:

- Abgeschlossenes Studium (technisches, naturwissenschaftliches, montanistisches Studium oder ein Studium der Bodenkultur);
- praktische Betätigung (mindestens 3 Jahren nach Beendigung des Studiums, davon mindestens 1 Jahr als ArbeitnehmerIn);
- erfolgreiche Ablegung der Ziviltechnikerprüfung.

Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation

Nach einem deutlichen Personalabbau im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kam es bereits im Vorjahr wieder zu zahlreichen Neueinstellungen im Elektro- und Elektronikbereich. BranchenexpertInnen rechnen im Prognosezeitraum bis 2014 mit einer Fortsetzung der guten Wachstums- und Beschäftigungsaussichten. Besonders hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen und Fachkräfte mit Spezialwissen, beispielsweise im Bereich Energie- und Medizintechnik, haben günstige Chancen am Arbeitsmarkt. Der Telekommunikationssektor hingegen kämpft bereits seit dem Jahr 2000 mit kontinuierlichen Personaleinsparungen – ein Trend, der sich auch innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2014 fortsetzen wird.

Der **breite Berufsbereich der Elektrotechnik und Elektronik** ist zweigeteilt: Einerseits umfasst er die gewerblichen Berufe, die primär im Berufsfeld »Elektroinstallation und Betriebselektrik« zu finden sind. Die rund 4000 Unternehmen der Sparte Gewerbe, die insbesondere auf Service- und Wartungstätigkeiten ausgelegt sind, sind v. a. Kleinunternehmen mit im Schnitt acht Beschäftigten. Andererseits geht es im industriellen Bereich um die überwiegend maschinelle Produktion von Waren unter Einsatz modernster Technik. Mit einem Produktionswert in der von rund 11,5 Milliarden Euro und knapp 59.000 Beschäftigten im Jahr 2010 ist die Elektro- und Elektroniksparte heute der zweitgrößte Arbeitgeber in der heimischen Industrie.

Schließungen von Produktionsstätten und Produktionsverlagerungen in Niedriglohnländer zogen Ende der 1990er Jahre einen kontinuierlichen Stellenabbau in der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie nach sich. Der Abwärtstrend bei den Beschäftigten hat sich jedoch gegen Ende des Jahres 2003 verlangsamt und machte von 2005 bis 2008 einer deutlichen Aufwärtsbewegung Platz. Zurückzuführen war diese hauptsächlich auf ein wachsendes Exportgeschäft im Zuge der EU-Osterweiterung und aufgrund steigender Nachfrage aus asiatischen Ländern: rund 70% der Erzeugnisse gingen im Jahr 2008 ins Ausland.

Gerade durch diese hohe Exportabhängigkeit war die Elektro- und Elektronikindustrie von den Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise im Jahr 2009 besonders betroffen: Der Exportmarkt sank um rund 20%, verbunden mit einem Personalarückgang von 6%. 2010 stabilisierte sich die Lage aber wieder weitgehend, sodass BranchenexpertInnen mit einem spürbaren Wachstum im Prognosezeitraum bis 2014 rechnen.

Wachstumspotenziale für die Branche ergeben sich insbesondere durch die Förderung von neuen Technologiefeldern, wie z. B. jenes der intelligenten Energienetze. Durch den Einsatz intelligenter Stromnetze, so genannter »Smart Grids«, kann die Energieversorgung verbessert, die Effizienz gesteigert und die Einbeziehung von alternativen Energiequellen forciert werden. Das weltweite Marktvolumen von Leistungselektronik, Kommunikationstechnik, elektronischen Komponenten und Software, die beim Aufbau von Smart Grids benötigt werden, wird im Jahr 2014 bis zu 150 Milliarden US-Dollar betragen. Laut einer aktuellen Erhebung des FEEI (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie) bewegen sich die Potenziale in der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie in diesem Zukunftsmarkt inkl. der vor- und nachgelagerten Bereiche im Jahr 2015 bei einem Produktionswert von rund 417 Millionen Euro bzw. mehr als 2.700 Beschäftigungsverhältnissen.

Die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse basiert in der Elektro- und Elektronikindustrie (57%, Stand: 2009) auf dem Angestelltengesetz. Der Anteil an ArbeiterInnen wird sich laut BranchenexpertInnen weiterhin verringern. Gemäß einer AMS-Inseratenanalyse werden in erster Linie gut ausgebildete Fachkräfte mit hoher Motivation zur Weiterbildung sowie hochqualifizierte AbsolventInnen technischer Studienrichtungen, v. a. der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der Mechatronik nachgefragt.

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

Auch Investitionen in die bestehenden Netze aufgrund neuer Lizenzvergaben (z. B. 2.600 MHz-Frequenz) bringen durch den massiven Preisdruck kaum neue Arbeitsplätze. Die verstärkte Substitution von Festnetz- durch Mobilkommunikation führt in dieser Sparte zur erheblichen Streichung von Stellen. ExpertInnen schätzen die Lage am Arbeitsmarkt bis 2014 daher als tendenziell rückläufig ein.

An die in diesem Berufsbereich Tätigen stellt die intensive Zusammenarbeit mit Unternehmens-einheiten im Ausland und ausländischen KundInnen eine Reihe neuer Anforderungen: So werden gute Fremdsprachenkenntnisse (v. a. Englisch, aber auch Chinesisch oder Russisch), interkulturelle Kompetenzen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in internationalen und interdisziplinären Teams sowie eine hohe Bereitschaft zur Mobilität vermehrt nachgefragt.

Informationstechnologie

Im Berufsbereich **Informationstechnologie (IT)** entwickelte sich der Arbeitsmarkt nach dem Einbruch im Jahr 2009 im Jahr 2010 insgesamt wieder deutlich positiv. Im Jahresvergleich 2009

zu 2010 kam es nur im Berufsfeld »EDV- und Netzwerktechnik« zu einem Nachfragerückgang am Arbeitsmarkt, während die Felder »Analyse und Organisation«, »Softwaretechnik und Programmierung« sowie »IT-Vertrieb« von einem steigenden Arbeitskräftebedarf geprägt waren. Die Arbeitsmarktaussichten werden im Prognosezeitraum bis 2014 ebenfalls als tendenziell günstig eingeschätzt.

Nach dem Aufschwung der IT-Branche zwischen 2003 und 2008 führten die Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2009 zu einer stark rückläufigen Personalnachfrage im IT-Bereich. In den führenden Print- und Online-Stellenmärkten wurden 2009 über 30% weniger IT-Jobangebote als noch 2008 verzeichnet. Zurückgegangen ist der Personalbedarf 2009 v. a. in den Berufsfeldern »Analyse und Organisation« sowie »IT-Vertrieb«. Im Jahr 2010 erholte sich der gesamte Berufsbereich bereits ab dem ersten Quartal wieder, und auch das zweite und das dritte Quartal waren von einem Nachfragewachstum gekennzeichnet. Deutlich gestiegen ist im dritten Quartal 2010 insbesondere die Nachfrage nach MitarbeiterInnen im IT-Vertrieb, im Support sowie nach IT-ProjektmanagerInnen.

Im Beobachtungszeitraum bis 2014 rechnen BranchenexpertInnen mit einer leicht positiven Beschäftigungsentwicklung. Zahlreiche mittelständische Unternehmen planen in die Optimierung und Beschleunigung von internen Prozessen zu investieren, von der sie sich Kosteneinsparungen versprechen. Da dafür neue MitarbeiterInnen benötigt werden, schätzen BranchenkennerInnen die Beschäftigungssituation für IT-Fachkräfte als günstig ein. Die Umsetzung von IT-Projekten, die aufgrund der Krise aufgeschoben wurden, könnte den Aufwärtstrend im Berufsbereich und die Nachfrage nach IT-Fachkräften noch verstärken.

Laut den Ergebnissen einer Studie des Marktforschungsinstituts International Data Corporation (IDC) ist innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2014 mit erhöhten IT-Ausgaben in der Finanzbranche, in der Industrie sowie in der öffentlichen Verwaltung zu rechnen. Für letztere ist insbesondere der Ausbau von E-Government-Angeboten ein Thema: Über einen reinen Internetauftritt hinaus soll sich E-Government zunehmend zu einer Plattform entwickeln, über die sämtliche Amtswege online durchgeführt werden können. Die damit verbundene Vernetzung aller Kommunal- und Landesbehörden wird große IT-Investitionen nach sich ziehen. Besonders Beschäftigungssuchende der Berufsfelder »Analyse und Organisation« und »Datenbanken« können voraussichtlich davon profitieren.

Auslagerungen (Outsourcing) von Softwarearbeiten nach Osteuropa, Indien oder China sind immer wieder ein Thema. BranchenexpertInnen beurteilen die Lage in Österreich aber derzeit recht entspannt: Während Standardsoftware-Programmierleistungen zwar oft in Niedriglohnländern durchgeführt werden, besteht für komplexere IT-Dienste die Gefahr der Auslagerung nur in geringem Ausmaß. Laut einer Umfrage unter österreichischen Führungskräften würde nicht einmal jeder Dritte die Bereiche Betrieb, Support und Wartung in fremde Hände geben. Ebenso werden die Systembetreuung und diverse Netzwerkservices (Berufsfeld »EDV- und Netzwerktechnik«) zukünftig hauptsächlich im Inland abgewickelt werden. Obwohl die Nachfrage nach SystembetreuerInnen im zweiten Halbjahr 2010 rückläufig war und NetzwerktechnikerInnen stagnierten, werden SpezialistInnen in diesen Bereichen im Beobachtungszeitraumes bis 2014 daher intakte Beschäftigungsmöglichkeiten eingeräumt.

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

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

Tätigkeitsbereiche:

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

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

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

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

Bauwesen und Bautechnik (Architektur, Bauingenieurwesen, Raumplanung und Raumordnung, Vermessung und Geoinformation, Wirtschaftsingenieurwesen-Bauwesen)

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

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

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

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

Bauindustrie

Etwa ein Viertel der berufstätigen **Bauingenieurinnen / Bauingenieure** ist direkt bei Baufirmen angestellt, bei ArchitektInnen kommt dies weniger häufig vor. Prinzipiell können alle Tätigkeiten im Baugeschehen vom Entwurf bis zur Ausführung von den Baufirmen selbst getätigt werden, jedoch wird v. a. der Entwurf häufig an Büros von ZivilingenieurInnen bzw. ZiviltechnikerInnen abgegeben. Die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen in diesem Berufsfeld werden wesentlich von der Größe der Unternehmen abhängen. In den großen Baufirmen stehen mehr Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung als in den Büros von ArchitektInnen bzw. ZivilingenieurInnen, und es gibt einen größeren Anteil von Organisations- und Managementaufgaben zu bewältigen.

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Technik/Ingenieurwissenschaften«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.8 Naturwissenschaften

Einige Beispiele für relevanten Studienrichtungen: Mathematik, Physik, Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Ernährungswissenschaften, Erdwissenschaften, Geo- und Atmosphärenwissenschaften, Geografie, Meteorologie.

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

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

Mathematik, Physik, Chemie

Abgesehen von der elektronischen Datenverarbeitung bestehen v. a. für AbsolventInnen der Studienrichtungen Chemie und Physik, aber auch der Mathematik Beschäftigungsmöglichkeiten in der Forschung und Entwicklung von Industrieunternehmen. In engem Zusammenhang mit der Forschung und Entwicklung bestehen auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Dokumentations- und Patentwesen. ChemikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben in erster Linie die Aufgabe, vorhandene Produkte und Verfahren zu verbessern oder aus gegebenen Rohstoffen neue Erzeugnisse für den Markt zu entwickeln. Ist es gelungen, dann werden in Zusammenarbeit mit Verfahrens- oder MaschinenbauingenieurInnen die Anlagen für die Herstellung konzipiert. Im Tätigkeitsbereich der ChemikerInnen ist u. a. die laufende Produktion zu überwachen, wobei der Analytik und Qualitätskontrolle ein wichtiger Stellenwert zukommt, da die Produkte auf allen Zwischenstufen (von den Rohstoffen über Zwischenprodukte bis zum Endprodukt) eine einwandfreie Zusammensetzung aufweisen müssen. Die ChemikerInnen sind je nach Wahl des Studiengbietes entweder auf Bio- und Lebensmittelchemie, auf organische, anorganische oder technische Chemie spezialisiert.

PhysikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben die Aufgabe, neue Verfahren, Messmethoden und Geräte zu entwickeln, entsprechend den Produktionsprogrammen der Firmen. Neu gefundene physikalische Phänomene sind dabei wirtschaftlich verwertbar umzusetzen. Beschäfti-

gungsmöglichkeiten gibt es v. a. in der Elektro- bzw. elektrotechnischen Industrie, der Bauphysik und der Energieforschung und in der chemischen Industrie (Kunststoffe, Gummiwaren, Reifen). Auch in vielen weiteren Industriesparten tauchen bei der Erforschung und Entwicklung neuer Produkte spezielle Probleme auf, zu deren Lösung die Mitarbeit von PhysikerInnen erforderlich ist. In der laufenden Produktion können PhysikerInnen auch in der Materialprüfung eingesetzt werden. In diesem Bereich werden sie aber meist als spezialisierte Ergänzung zu IngenieurInnen des Maschinenbaus bzw. der Elektrotechnik, wo dies nötig ist, Beschäftigung finden. Ein immer größerer Prozentsatz von PhysikerInnen ist bei der Herstellung von Datenverarbeitungsanlagen, bei der System- und Programmentwicklung sowie im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien beteiligt.

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

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

Außerhalb der Universitäten muss man am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn damit rechnen, dass man zunächst keine feste Anstellung bekommt, sondern seinen Lebensunterhalt über verschiedene Formen einer zeitweiligen Projektfinanzierung verdienen muss, z. B. über Werkverträge, Forschungsstipendien etc. Vor allem für ChemikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen öffentlichen und privaten Untersuchungsanstalten mit Schwerpunkten in Gebieten, wie Lebensmittelchemie, Toxikologie, Pflanzenschutzmittel oder Kosmetika. Diese Untersuchungsanstalten sind Prüforgane und Beratungsgremien (z. B. von Bundesministerien) im Interesse des Gesundheits- und Umweltschutzes. In diesem Berufsfeld sind hauptsächlich Tätigkeiten der Analytik und Qualitätskontrolle von Gebrauchsgegenständen und Nahrungsmitteln durchzuführen. Probleme des Umweltschutzes gewinnen wachsende Bedeutung: beispielsweise die Untersuchung der Wirkungen von Chemikalien wie Pestiziden, Waschmitteln, Pharmazeutika, Kosmetika, Düngemitteln etc. auf die Umwelt. Wissenschaftliche Tätigkeiten von AbsolventInnen der übrigen Studienrichtungen (u. a. Mathematik, Physik) sind hauptsächlich an den Universitäten konzentriert oder stehen in engem Zusammenhang mit den Universitäten. Während in der Industrie die angewandte und wirtschaftlich unmittelbar verwertbare Forschung dominiert, wird in diesem Bereich eher Grundlagenforschung betrieben.

Bio- und Geowissenschaften, Haushalts- und Ernährungswissenschaften

Den größten Teil der AbsolventInnen der Bio- und Geowissenschaftlichen Studienrichtungen machen die AbgängerInnen der Biologie und der Geographie aus. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass die geowissenschaftlichen Studien ohne Lehramt (Meteorologie und Geophysik, Geologie) eher eine Männerdomäne sind, während die biowissenschaftlichen Studien, auch ohne Lehramt (Mikro-

biologie), entweder gleich verteilt sind oder, v. a. im Zusammenhang mit dem Lehramt, deutlich häufiger von Frauen absolviert werden. Die Tätigkeitsbereiche der AbsolventInnen der bio- und geowissenschaftlichen Studienrichtungen haben sich unterschiedlich entwickelt und weisen entsprechend unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten auf.

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

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

Die AbsolventInnen der **Haushalts- und Ernährungswissenschaften** – in den vergangenen Jahren waren dies ausschließlich Frauen – finden auch in privaten oder öffentlichen Großhaushalten (Spitäler, Kur- Rehabilitationszentren, Sanatorien, im Rahmen des Gesundheitstourismus, Betriebsküchen und Marktämtern) Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ihr Hauptaugenmerk gilt dabei gesunder Ernährung bzw. zweckmäßiger Haushaltsführung, das sie auf wissenschaftlicher Basis erarbeiten. Arbeitsgebiete sind aber auch Fragen der Ernährung schwerstkranker PatientInnen.

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

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

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

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

MeteorologInnen und **GeophysikerInnen** sowie **AstronomInnen** beschäftigen sich mit dem physikalischen Aufbau der Erde (Erdinneres, Erdkruste, Atmosphäre) und des Universums (Sonnensystem, Galaxien). Sie sind sowohl theoretisch als auch anwendungsorientiert ausgebildet und hauptsächlich im Bundesdienst – v. a. bei Flugwetterdiensten, im Umweltbundesamt, Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) – beschäftigt. Daneben arbeiten MeteorologInnen und AstronomInnen an Messstellen und Messwarten, Sternwarten und Universitätsinstituten.

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten sind v. a. Umweltmessstellen, Massenmedien und Volkshochschulen. In der Privatwirtschaft sind sie im Bereich der Umweltplanung, der Solartechnik, Nutzung von Alternativenergien, aber auch in Bergbaubetrieben und zum Teil in fachfremden Bereichen tätig.

Zur Studienrichtung **Pharmazie** finden sich Informationen im Kapitel 11.3 Gesundheitsbereich.

Weitere Informationen	
Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Naturwissenschaften«	
Berufslexikon 3: Akademische Berufe	
Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz	
Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:	
www.ams.at/jcs	
www.ams.at/jobchancen-studium	
www.ams.at/broschueren	
(siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)	

11.9 Montanistik

Die relevanten Studien: Studien an der Montanuniversität Leoben.

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

Die berufstätigen AbsolventInnen der Montanistik sind zu einem großen Teil in der Produktion beschäftigt, ferner im Unterrichts- und Forschungswesen, (zu einem sehr geringen Teil) in Handel,

Banken oder Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung und verschiedenen Interessenvertretungen.

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

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

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

Angewandte Geowissenschaft

Die Montanistik-GeowissenschaftlerInnen finden Aufgaben bei der Aufsuchung und Bewertung von Rohstoffen (Erze, Industriemineralien, Kohle und Kohlenwasserstoffe, Wasser, Bau- und Massenrohstoffe), bei der Grundwassererkundung und dem Grundwasserschutz, beim Umweltschutz (Bewertung von Deponiestandorten, Altlasten, Schadstoffen im Boden und im Grundwasser usw.), bei der geotechnischen Betreuung von Bauvorhaben, bei der geologisch-geophysikalischen Betreuung von Tiefbohrungen.

Bergwesen/Natural Resources

Das Aufgabengebiet der Bergingenieurinnen/Bergingenieure umfasst das Aufsuchen, die Gewinnung und Aufbereitung von festen mineralischen Rohstoffen.

Im Mittelpunkt stehen das Planen und der Betrieb von Bergwerken unter und über Tage (einschließlich des Steinbruchbetriebes). Darüber hinaus ergeben sich wichtige Aufgaben beim Herstellen von Hohlraumbauten unter der Erdoberfläche im Schacht-, Stollen- und Tunnelbau sowie im Rahmen der Deponietechnik (abgesicherte Lagerung von Abfall, der nicht aufgearbeitet und wiederverwendet werden kann).

Petroleum Engineering/Erdölwesen

Haupttätigkeitsbereich von ErdölingenieurInnen ist die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten und deren Förderung; der Transport von Rohöl und Erdgas zur Raffinerie bzw. den AbnehmerInnen. Weitere Tätigkeitsbereiche eröffnen sich durch die »interdisziplinäre« Ausbildung in der letzten Phase des Studiums, das nicht nur für die Erdölindustrie von großem Interesse ist.

So werden die Erdölingenieurinnen/Erdölingenieure auch bei der Service- und Zulieferindustrie des Erdölwesens, bei der Energieversorgung im weiteren Sinn, im Umweltschutz, im Management von Unternehmen sowie in der Simulationstechnik tätig.

Metallurgie

Ingenieurinnen/Ingenieure der Metallurgie tragen v. a. Verantwortung für einen technisch und wirtschaftlich optimalen Betrieb von Anlagen zur Gewinnung von Metallen und zur Herstellung von metallischen Werkstoffen bzw. Werkstücken. Produktionsplanung und Prozessautomatisation sowie Qualitätsüberwachung gehören zu ihren Aufgaben, ebenso wie die Sicherstellung der besten Nutzung von Rohstoffen und Energie im Sinne eines verbesserten Umweltschutzes. Sie finden in allen Bereichen, die mit der Gewinnung, der Herstellung, der Bearbeitung und Formung sowie dem Recycling von Werkstoffen zu tun haben, Beschäftigung.

Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling

Die Tätigkeiten umfassen die Mitarbeit bei der Erstellung von Abfallwirtschaftskonzepten und bei Genehmigungsverfahren, Gutachtertätigkeit bei umweltrelevanter Problematik, Forschung für und Entwicklung von umweltverträglicheren Prozessen und Anlagen, die Wiedergewinnung von Rohstoffen und Energie. Mögliche Arbeitgeber sind neben der Industrie und dem Gewerbe die Behörden und Verbände, Untersuchungsanstalten, Ziviltechnikbüros.

Industrielogistik

Die Industrielogistik dient der Bedarfsplanung und -deckung von Material und begleitenden Informationen in der Wertschöpfungskette industrieller Güter von den Lieferanten durch das Produktionsunternehmen hindurch bis hin zu den Kunden. Die Industrielogistik umfasst entsprechend dieser Kette die Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik zur ersten Lieferanten- bzw. Kundenstufe, aber auch die Entsorgungslogistik.

Die Funktionenlehre »Logistik« hat als spezielle Betriebswirtschaftslehre die Entwicklung deskriptiver und explikativer Theorien zum ökonomischen Aspekt der betrieblichen Logistik zum Inhalt. Die Beschäftigung mit derselben und deren betriebliche Umsetzung führt neben betriebswirtschaftlichen auch zu ingenieurwissenschaftlichen, volkswirtschaftlichen und verkehrswissenschaftlichen Fragestellungen.

International Study Program Petroleum Engineering

Diese Ausbildung erfolgt in Kooperation mit einer amerikanischen Partneruniversität unter allgemeiner Verwendung von Englisch als Unterrichtssprache. AbsolventInnen dieser Studienrichtung gehen v. a. in die internationale Erdölindustrie. Ihre Haupttätigkeiten sind die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten sowie deren Förderung. Sie arbeiten aber auch in internationalen Service- und Zulieferindustrien.

Kunststofftechnik

Die Tätigkeitsbereiche liegen in den Bereichen Werkstoffkunde (Rohstoffauswahl, Modifizierung von Kunststoffen, Werkstoffprüfung, Untersuchung von Anwendungseigenschaften, Festlegung von Qualitätskriterien), Kunststoffverarbeitung (Konstruktion von Formteilen, Halbzeuge und Verbundstoffteilen, Bauteilprüfungen, Auslegung und Konstruktion von formgebenden Verarbeitungswerkzeugen und schmelzführenden Maschinenbauteilen, Auswahl von Verarbeitungsmaschinen nach

technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, Optimierung von Verarbeitungsverfahren, Fertigungs- und Planungsaufgaben, Qualitätssicherung), Ökonomie und Ökologie des Einsatzes von Kunststoffen als Werkstoffe.

Rohstoffingenieurwesen

»Mineralische Rohstoffe bilden die Grundlage der modernen Gesellschaft. Der Bedarf an ihnen nimmt stetig zu. Zusätzlich zur Gewinnung von Rohstoffen stellen deren Aufbereitung und Weiterverarbeitung z. B. zu Baustoffen, metallischen Werkstoffen, Feuerfestprodukten, Keramik und Glas eine interessante Herausforderung dar. Große Bedeutung haben auch die Untertagebauvorhaben zur Verbesserung der Infrastruktur (Verkehr, Energie, Ver- und Entsorgung usw.), insbesondere in Ballungsräumen.

Als leitende Ingenieure in der Rohstoffproduktion, bei Bauunternehmen, in der Baustoff-, Feuerfest- und Keramikindustrie, im Anlagenbau, im Tunnelbau sowie in der Forschung.« (Quelle: Beschreibung der Studienrichtung »Rohstoffingenieurwesen« – www.unileoben.ac.at)

Montanmaschinenbau

Das Montanmaschinenwesen ist eine Spezialform des Maschinenbaus. In der Praxis haben die Ingenieurinnen/Ingenieure ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten, das weit über die traditionelle Montanistik hinausreicht.

Ihre Tätigkeiten erstrecken sich auf alle qualifizierten Aufgaben in Zusammenhang mit der Konstruktion und Entwicklung im Maschinen- und Anlagenbau sowie beim Betrieb und der Automatisierung von Maschinen und Anlagen.

Werkstoffwissenschaften

Im Mittelpunkt stehen hier die industriell verwendeten Werkstoffe. Ein steigender Bedarf der Industrie an neuen Werkstoffen und Werkstoffkombinationen eröffnet diesen AbsolventInnen ein weites Betätigungsfeld in der Grundlagenforschung großer Unternehmen. Besondere Aufgaben ergeben sich auf dem Gebiet der Werkstoffprüfung oder bei der Unterstützung von KonstruktionsingenieurInnen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich besteht in einer Beratungstätigkeit und fachlichen Unterstützung von KonstrukteurInnen und VerbraucherInnen hinsichtlich einer optimalen Werkstoffauswahl.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Montanistik«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.10 Unterricht und Bildung

TIPP	Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at
-------------	---

Lehrtätigkeit an höheren Schulen

Das Lehramt an höheren Schulen ist das wichtigste Berufsfeld für AbsolventInnen der geisteswissenschaftlichen Studien (je nach absolvierter Studienrichtung zwischen ein Viertel und zwei Drittel; sehr hohe Anteile v. a. innerhalb der philologischen Studienrichtungen) und der naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, soweit sie nicht an den technischen Universitäten absolviert werden (ca. 30% der AbsolventInnen; innerhalb der Bio- und Geowissenschaften sogar um die 40%).

Voraussetzung für die Berufsausübung ist ein abgeschlossenes Lehramtsstudium, wobei meist zwei Studienrichtungen zu kombinieren sind. Nach dem Abschluss eines Lehramtsstudiums müssen ein Unterrichtspraktikum sowie ein Lehrgang für UnterrichtspraktikantInnen an den entsprechenden Abteilungen der Pädagogischen Hochschulen absolviert werden.

Längerfristige Prognosen für dieses Berufsfeld sind kaum zu erstellen, da in den nächsten Jahren einerseits viele der derzeit berufstätigen LehrerInnen pensioniert werden, andererseits schon zum jetzigen Zeitpunkt lange Wartelisten existieren und des Weiteren mit rückläufigen SchülerInnenzahlen zu rechnen ist. Pragmatisierungen wird es allerdings zukünftig kaum mehr geben. Die Berufschancen sind in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei mit Ausnahme weniger Fächerkombinationen bzw. spezieller Fächer im BHS-Bereich (z. B. technische Arbeitsfelder) zu beachten ist, dass der Bedarf in näherer Zukunft voraussichtlich weitgehend gedeckt ist.

Aufgrund der derzeit eher ungünstigen Arbeitsmarktlage weichen viele LehramtsabsolventInnen in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und ErzieherInnen-tätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche u. v. a. m. Wesentliche Bedeutung kommt dem Erwerb verschiedenster Zusatzqualifikationen zu (Zweitstudium, »Post-graduate-Ausbildungen«, Fremdsprachen, EDV, Handhabung des Internet, betriebswirtschaftliches Know-how etc.), die eine entscheidende Rolle für die Chancen in außerschulischen Berufsfeldern spielen.

Lehrtätigkeit an Universitäten

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

Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität

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

Lehrtätigkeit an Fachhochschul-Studiengängen

Seit Einführung der FH-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind, neben einer entsprechenden akademischen Ausbildung, der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis sowie die hauptberufliche Ausübung der Lehrtätigkeit an einem FH-Studiengang. Ab dem vierten Jahr der Lehrtätigkeit kann die Bezeichnung »Fachhochschul-ProfessorIn« geführt werden. Während der ersten drei Jahre der Lehrtätigkeit lautet die Berufsbezeichnung »Fachhochschul-LektorIn«.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Pädagogische Hochschulen« und Broschüre »Lehramt an höheren Schulen«
 Berufslexikon 3: Akademische Berufe
 Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
 Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
 (siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

11.11 Fachhochschulen

TIPP

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Internet: www.studienwahl.at

Soziales

Bedingt durch die langfristig steigende Zahl von betreuungsbedürftigen Menschen, sowohl in der Alten- und Kinderbetreuung als auch hinsichtlich der Betreuung von KlientInnen in sozialen Problemlagen, zählt das Sozialwesen zu einem der am stärksten expandierenden Bereiche. Für die Zukunft prognostizieren ExpertInnen auch weiterhin eine erhöhte Nachfrage an Fachkräften, die das breite Anforderungsspektrum des Berufsfeldes erfüllen. Beeinflusst wird diese Entwicklung einerseits durch den demografischen Wandel und andererseits durch das Outsourcing sozialer Dienstleistungen an Organisationen im privaten Bereich, das durch den Kostendruck der öffentlichen Hand

bedingt ist. Für akademisch ausgebildete Fachkräfte, besonders für das Sozialmanagement und Führungspositionen, sind gute Arbeitsmarktperspektiven zu beobachten.

Architektur, Bau- und Gebäudetechnik

Die Bauindustrie zählt zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen Österreichs, auch wenn die Konjunktur seit der Wirtschaftskrise nach wie vor gedämpft ist (Stand: Dezember 2011). Positive Impulse gehen u. a. von großen Infrastrukturprojekten im öffentlichen Bereich wie dem Ausbau des Schienen- und Straßennetzes aus. Auch in Revitalisierungsvorhaben und der thermischen Sanierung von Altbauten liegt ein starkes Potenzial für die Bauwirtschaft. In sämtlichen Sparten des Berufsfeldes wird dabei zunehmend mehr Wert auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gelegt – so auch in der Holzindustrie, die ebenfalls zu den wichtigsten Branchen Österreichs zählt. Der Einsatz von Holz als Baustoff wird immer beliebter, energie- und ressourcenschonendes Bauen liegen im Trend – eine Tendenz, die in der sich stets weiterentwickelnden Gebäudetechnologie zum Tragen kommt.

FH-AbsolventInnen haben gute Chancen, in folgenden Bereichen eine Beschäftigung in führender Position zu finden: Architektur- und Planungswesen, Hoch- und Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Baustoffproduktion, Baustoffhandel, Ingenieur- und Konstruktionswesen, Holzbearbeitungs- und -verarbeitungsbranche (z. B. Sägeindustrie, Möbelindustrie, Holzwerkstoffbereich), Betrieb von Gebäuden, Invest- und Immobiliengesellschaften etc. Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben v. a. GeneralistInnen, die alle Projektphasen (von der Planung bis zur Bauausführung) betreuen können. Wer bereits praktische branchenspezifische Erfahrungen im In- und Ausland vorweisen kann, verbessert seine Chancen am Arbeitsmarkt zusätzlich.

Biotechnologie

Die Biotechnologie gilt als internationaler Wachstumsmarkt mit hohem Innovationspotenzial und bietet als Querschnittsdisziplin ein breites Tätigkeitsspektrum. Die Schwerpunkte der Biotechnologie in Österreich liegen auf der roten und weißen Biotechnologie. Im Sektor der medizinisch-pharmazeutischen Biotechnologie ist Österreich im Bereich der Entwicklung neuer Medikamente und Therapien sehr gut positioniert. Ein Großteil des Gesamtumsatzes der Biotech-Branche wird im Bereich der roten Biotechnologie erwirtschaftet. Auch die weiße Biotechnologie – die industrielle Anwendung und biotechnologische Herstellungsverfahren für verschiedenste Produkte – ist ein wachsender Sektor.

In Österreich sind aktuell rund 100 Unternehmen mit ca. 11.000 Beschäftigten in der Biotech-Branche tätig. Rund 4.000 Personen arbeiten in der Forschung & Entwicklung.

Elektronik & Produktionstechnik

Nach wie vor zählt die Elektronik- und Produktionstechnik-Branche in Österreich zu den größten Industriezweigen des Landes. Vor allem den Bereichen Mechatronik, Informations- und Energietechnik, Mikroelektronik, Mikro- und Nanotechnik sowie den Querschnittsgebieten Automatisierungs- und Medizintechnik wird ein Innovationspotenzial für die kommenden Jahre prognostiziert. Auch im

Maschinen- und Anlagenbau wird ein Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten v. a. hinsichtlich technisch-ökologischer Innovationen, d. h. klimafreundlicher Anwendungen, erwartet.

Energie und Umwelt

Tendenziell wird sich die Arbeitsmarktsituation im Bereich Energie & Umwelt positiv entwickeln. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft rechnet mit einem Potenzial von bis zu 100.000 neuen »Green Jobs« (d. h. Arbeitsplätzen im Umweltbereich) bis zum Jahr 2020. Wachstumsimpulse gehen v. a. von den Bereichen »Umwelttechnik«, »Erneuerbare Energien« und »Thermische Gebäudesanierung« aus. Kompetente Beratungs- und Consulting-Dienstleistungen werden am Arbeitsmarkt auf stabilem Niveau nachgefragt, AbsolventInnen aus dem Bereich des Umweltmanagements können von dem Trend profitieren, dass Unternehmen zunehmend Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen auf die Agenda setzen.

Gesundheit

Das kontinuierliche Wachstum des Gesundheitswesens ist bedingt durch unterschiedliche Faktoren, wie z. B. die demografische Entwicklung, die Veränderung der Altersstruktur, den steigenden Betreuungs- und Pflegebedarf, medizinisch-technische Fortschritte, ein wachsendes Gesundheits- und Qualitätsbewusstsein und die steigenden PatientInnenansprüche. AbsolventInnen eines Studiums im Bereich Gesundheit profitieren von dem Wachstum und können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Andererseits stellen steigende Gesundheitsausgaben und Kosteneinsparungsdruck Herausforderungen im Gesundheitswesen dar. Öffentliche Gesundheitseinrichtungen sind die wichtigsten Arbeitgeber für zukünftige AbsolventInnen, aber auch der private Gesundheitssektor sowie die Schnittstellenbereiche Gesundheit, Schönheitspflege, Wellness und Sport gewinnen an Bedeutung. Die Arbeitsmarktsituation im öffentlichen Bereich ist abhängig von der Verteilung und Struktur der öffentlichen Mittel. Potenzielle Arbeitgeber sind im Allgemeinen Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen wie z. B. Krankenhäuser, Sanatorien, Ambulatorien, Kur- und Heilanstalten, Arztpraxen, Rehabilitationszentren, Privatlaboratorien, Universitätskliniken und -institute, Lehr-, Forschungs- und Entwicklungsinstitutionen, Pflegeeinrichtungen und -anbieter, Senioren- und Pflegeheime oder sozialpädagogische Einrichtungen.

Informatik und Telekommunikation

IT-Security, Applikationen für mobile Endgeräte, Cloud Computing – dies sind nur einige Themen, die die IT- und Telekommunikationsbranche in der Zukunft beschäftigen werden. Als zentrale Entwicklung gelten nach wie vor mobile Anwendungen, der Trend zu »Apps« und mobilen Geräten schreitet unaufhaltsam voran. Auch ein Grund, warum IT-Security zu einer neuen, noch verstärkten, Herausforderung wird. Der Gesundheitsbereich und die Energiebranche lassen einen neuen Markt mit zusätzlichen IT-Investitionen erwarten, ebenso wie die öffentliche Verwaltung (Stichwort: E-Government), die Finanzbranche oder der Dienstleistungssektor. War gerade die IT-Branche in den letzten Jahren durch zahlreiche QuereinsteigerInnen gekennzeichnet, so wird einer qualifizierten akademischen Ausbildung durch die immer komplexeren Anforderungen im IT-Bereich nun ein zunehmend bedeutsamerer Wert beigemessen. Als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg gilt

generalistisches Fachwissen. Doppel- und Mehrfachqualifikationen werden am Arbeitsmarkt gerne gesehen. Zukunftstrends wie IT-Sicherheit, multimediale Kommunikation oder der Ausbau der Infrastruktur für die mobile Nutzung lassen die Kompetenzanforderungen weiter steigen.

Landesverteidigung und Sicherheit

In Österreich werden derzeit zwei Bachelor-Studiengänge und ein Master-Studiengang im Bereich »Landesverteidigung & Sicherheit« angeboten. Arbeitgeber von AbsolventInnen dieser FH-Studiengänge sind vorwiegend das Österreichische Bundesheer, das seit 1998 auch Frauen offensteht, und die Österreichische Bundespolizei. Die Ausübung einer führenden Tätigkeit ist jedoch auch in Non-Profit-Organisationen (NPOs) und Non-Governmental Organisationen (NGOs) sowie in privaten Sicherheitsdiensten möglich. Die individuellen Karriereperspektiven sind von den Neigungen und Interessen der AbsolventInnen abhängig. Die Arbeitsmarktchancen im Berufsfeld »Landesverteidigung & Sicherheit« können generell als sehr gut bezeichnet werden.

Tourismus und Freizeit

Nach wie vor zählt die Tourismus- und Freizeitwirtschaft zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren Österreichs. Das Internet und der Boom der Billigfluglinien haben die Tourismusbranche weltweit verändert. Mittlerweile gehört das Internet zu den wichtigsten Informations- und Buchungsmedien für die Urlaubsplanung. Die Gäste sind flexibler, aber auch qualitätsbewusster und kritischer geworden. Laufend werden neue Destinationen und Märkte erschlossen, spezialisierte Angebotspakete liegen im Trend. Angesichts des zunehmenden Konkurrenz- und Kostendrucks steigen die Anforderungen an die Tourismusunternehmen. Kreativität, Flexibilität, Marketingkenntnisse und fundierte Branchenkenntnisse sind gefragter denn je.

Der österreichische Tourismus ist vorwiegend auf den deutschsprachigen Markt ausgerichtet, wobei ein starker Zuwachs an Gästen aus den ostmitteleuropäischen Ländern zu beobachten ist. Der Bedarf an hochqualifiziertem, akademisch gebildetem Personal in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft steigt tendenziell. Die Karrierechancen sind individuell von Fachkenntnissen und persönlichen Interessen abhängig. Jene FH-AbsolventInnen, die bereits Berufspraxis vorweisen können und eine hohe Mobilitätsbereitschaft zeigen, haben besonders gute Chancen am Arbeitsmarkt.

Medien und Kommunikation

Viele Berufe im Bereich Medien & Kommunikation besitzen besonders für junge Menschen eine sehr große Anziehungskraft. Um sich in dem Berufsfeld zu etablieren, bedarf es einer Kombination aus fundierter Ausbildung, Praxiserfahrung sowie Durchhaltevermögen, Entschlossenheit und persönlichem Engagement. Die Tätigkeitsbereiche variieren je nach beruflicher Ausrichtung und Schwerpunktsetzung im Rahmen der Ausbildung: Gestalterisch-künstlerische, journalistische, technische oder organisatorische Tätigkeiten bewegen sich im Spannungsfeld von Kreativität, Technik und Wirtschaft. Eine fundierte Ausbildung vermittelt einerseits interdisziplinäre Querschnittskompetenzen, andererseits forciert sie eine Spezialisierung in einem Bereich. Praktika ermöglichen den Einstieg ins Berufsfeld, erste Berufserfahrungen und Branchenkontakte zu Unternehmen und KollegInnen.

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen – je nach Ausbildungsschwerpunkt – zum Beispiel bei Zeitungen und Verlagen, Radio und Fernsehen, Film-, Video- und Audioproduktionen, Multimedia-Agenturen, Softwareunternehmen, Werbe-, Design- oder Grafikagenturen, kulturellen Institutionen, aber auch in Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbranchen. Das Berufsfeld ist durch einen hohen Anteil an freiberuflichen Arbeitsverhältnissen und Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Professionell ausgebildete Medienschaffende mit wirtschaftlichem Know-how, Erfahrung in der Nutzung von neuen Medien, facheinschlägiger Praxis und Branchenkontakten haben Vorteile am Arbeitsmarkt

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge«
Berufslexikon 3: Akademische Berufe
Kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz
Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:
www.ams.at/jcs
www.ams.at/jobchancen-studium
www.ams.at/broschueren
(siehe des Weiteren auch: www.ams.at/berufslexikon)

12 Adressen

12.1 Landesgeschäftsstellen des AMS – www.ams.at

<p>Arbeitsmarktservice Burgenland Permaystraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Internet: www.ams.at/bgld E-Mail: ams.burgenland@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Internet: www.ams.at/ktn E-Mail: ams.kaernten@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Internet: www.ams.at/noe E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–16 Uhr Internet: www.ams.at/ooe E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Internet: www.ams.at/sbg E-Mail: ams.salzburg@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Internet: www.ams.at/stmk E-Mail: ams.steiermark@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Tirol Andreas-Hofer-Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Internet: www.ams.at/tirol E-Mail: ams.tirol@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Internet: www.ams.at/vbg E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Wien Landstraße Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr Internet: www.ams.at/wien E-Mail: ams.wien@ams.at</p>	<p>Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at</p>

12.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ; www.ams.at/biz) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-913 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-913 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-913 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-913 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr

BIZ in Niederösterreich	
BIZ Amstetten Tel.: 07472 61120-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

St. Pölten Tel.: 02742 9001-309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	

BIZ in Oberösterreich	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–16 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561-0 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619-37241 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Salzburg	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Tamsweg Tel.: 06474 8484-5131 Öffnungszeiten: Mo–Do 07.30–15.30, Fr 07.30–12	Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr

BIZ in der Steiermark	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7082 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr

Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

BIZ in Tirol	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–14.30 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr

BIZ in Vorarlberg	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
Feldkirch Tel.: 05522 3473 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	

BIZ in Wien	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–13 Uhr	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–13 Uhr
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–13 Uhr	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–13 Uhr
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–13 Uhr	

12.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<p>Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740 E-Mail: akbgld@akbgld.at</p>	<p>Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: info@akstmk.net</p>
<p>Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477 E-Mail: arbeiterkammer@akkt.n</p>	<p>Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: ak@tirol.com</p>
<p>Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage</p>	<p>Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: kontakt@ak-vorarlberg.at</p>
<p>Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-0 E-Mail: info@akooe.at</p>	<p>Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage</p>
<p>Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at Homepage: www.arbeiterkammer.at</p>	

12.4 Wirtschaftskammern Österreichs – www.wko.at

<p>Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 2000 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbjld@wkbjld.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Steiermark Körbnergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 0 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at</p>
<p>Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 0 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 0 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at</p>

Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 8510 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at	Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: info@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: service@wkoee.at	Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: info@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: office@wko.at

12.5 WIFI – www.wifi.at

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907–2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at	WIFI Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905–7777 E-Mail: info@wktirol.at
WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: info@vlbg.wifi.at
WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: InfoCenter@wifiwien.at
WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@wifisalzburg.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

13 Literatur (Print, Online)

13.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt, wissenschaftliches Arbeiten)

Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – www.bmwf.gv.at

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Fünf Praxisbroschüren der Studierendenanwaltschaft, Wien: 1) Stichwort »Studium«,

2) Stichwort »FH-Studium«,

3) Stichwort »Privatuniversitäten«,

4) Stichwort »Auslandsstudium«,

5) Stichwort »Studieren mit Behinderung«,

Jährliche Aktualisierung (Download aller Broschüren unter: www.studierendenanwaltschaft.at)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung.

AMS Österreich – Downloads von BerufsInfoBroschüren unter www.ams.at/berufsinfo bzw. www.ams.at/broschueren bzw. www.ams.at/jcs

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien.

AMS Österreich: Broschürenreihe »Jobchancen Studium« mit 15 Einzelbroschüren, Download unter: www.ams.at/jcs

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien.

Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

Studien- und Karriereführer

- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, jährliche Aktualisierung, Wien

Wissenschaftliches Arbeiten

- Eco, Umberto (2010): Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart, 13. unveränderte Auflage.
- Franck, N./Stary, J. (2011): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart, 16. Auflage.
- Karmasin, M./Ribing, R. (2011): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart, 6. Auflage.
- Lück, W./Henke, M. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 10. Auflage.
- Sesink, W. (2010): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation – E-Learning – Web 2.0, Oldenbourg Verlag, München, 8. Auflage.
- Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag, 18. Auflage.

Bewerbung

- Hesse, J./Schrader, H. C. (2012): Bewerbung Beruf & Karriere/Training Schriftliche Bewerbung. Anschreiben – Lebenslauf – E-Mail- und Online-Bewerbung, Verlagsgesellschaft Stark.
- Hesse, J./Schrader, H. C. (2010): Beruf & Karriere Bewerbungs- und Praxismappen/Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen, Verlagsgesellschaft Stark.
- Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2010): Bewerbungstraining für Hochschulabsolventen, Campus-Verlag, 4. Auflage.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, jährliche Aktualisierung, Wien.

13.2 AMS-Downloads zu Jobsuche und Bewerbung

Was?	Wo?
Interaktives Bewerbungsportal Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche E-Jobroom des AMS (Stellenbörse) JobCheck. Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch Infoblatt Europaweite Jobsuche Stelleninserat erstellen	www.ams.at/bewerbung www.ams.at/praxismappe www.ams.at/ejobroom www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf

13.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik Die andere Laufbahn Perspektive Beruf Zurück in den Beruf Services Beihilfen und Förderungen AMS-Angebote für Frauen Frauen mit Zukunft Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen

13.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen? Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere Zugangsberechtigungen Kontakt: Wohin wenden? Das Höchstzahlenmodell	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt »AusländerInnen«)
Information für neue EU-BürgerInnen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt »Download und Formulare« – »AusländerInnen Info«)

14 Links

14.1 Österreichische Hochschulen und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.uni-graz.ac.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.uni-salzburg.at
Universität Linz	www.jku.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tugraz.at
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu-wien.ac.at

Montanuniversität Leoben	www.unileoben.ac.at
Medizinische Universität Wien	www.meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz	www.meduni-graz.at
Medizinische Universität Innsbruck	www.i-med.ac.at
Veterinärmedizinische Universität Wien	www.vu-wien.ac.at
Akademie der Bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für Angewandte Kunst in Wien	www.dieangewandte.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	www.ufg.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (rund 9.000 Universitäten weltweit)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Danube Private University	www.danube-private-university.at
EPU European Peace University	www.epu.ac.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.ac.at
Konservatorium Wien Privatuniversität	www.konservatorium-wien.ac.at
MODUL University Vienna	www.modul.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Schloss Seeburg (vormals: UM Private Wirtschaftsuniversität)	www.uni-seeburg.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internet-Adressen zum Thema

»Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Forschung, Stipendien«

Arbeitsmarktservice Österreich (Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk)	www.ams.at www.ams.at/jcs www.ams-forschungsnetzwerk.at
--	--

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.at www.studierendenanwaltschaft.at www.studentenberatung.at
Studien Wegweiser – Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	www.wegweiser.ac.at
Akademisches Portal Österreich – Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	www.portal.ac.at
Fachhochschulen Plattform – Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at
Österreichischer Fachhochschulrat (FHR): Portal zu allen FH-Studiengängen	www.fhr.ac.at
Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK)	www.fhk.ac.at
Zentrale Eingangsportale zu den Pädagogischen Hochschulen (PH) in Österreich	www.paedagogischehochschulen.at www.bmukk.gv.at/ph
Österreichische Universitätenkonferenz	www.reko.ac.at
Österreichische Privatuniversitätenkonferenz	www.privatuniversitaeten.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	www.oead.at
Studienbeihilfenbehörde – Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer – Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.stipendienrechner.at
Dualer Studienführer – Informationen zum berufsbegleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften – Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oeaw.ac.at
Online Studienführer – Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

14.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS)	International College of Tourism and Management (ITM)
Liechtensteinstraße 3 1090 Wien Tel.: 01 5875477-0 Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at Internet: www.ews-vie.at	Johann-Strauss-Straße 2 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260 Fax: 02252 790260 E-Mail: office@itm-college.eu Internet: www.itm-college.eu

14.3 Internetseiten zum Thema »Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Berufsorientierung«

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) – www.ams.at	
AMS-Karrierekompass Downloads BerufsInfoBroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank	www.ams.at/karrierekompass www.ams.at/broschueren www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
BerufsInformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

14.4 Internetseiten zum Thema »Unternehmensgründung«

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.at
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	www.bmwfj.gv.at (im Menüpunkt »Wirtschaftspolitik« – »Standortpolitik«)
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt »Wirtschaft« – »Unternehmensgründung«)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

14.5 Internetseiten zum Thema »Job und Karriere«

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	http://karriere.diepresse.com
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/karrieren
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs
Kleine Zeitung	http://karriere.kleinezeitung.at
Kronen Zeitung	http://anzeigen.krone.at/anzeigen/jobs
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at/42055_DE-SERVICE-Stellenausschreibungen
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	http://karriere.salzburg.com
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
<p>Das Bundeskanzleramt gibt Auskunft über aktuelle Stellenausschreibungen der Institutionen und Agenturen der Europäischen Union, über mögliche Praktika sowie aktuelle Vorbereitungskurse. Interessierte finden hier Informationen über Voraussetzungen, Möglichkeiten und Aufnahmeverfahren sowie zentrale Ansprechstellen.</p> <p>Ebenso informiert die Wiener Zeitung in ihrem Amtsblatt über internationale Jobs</p>	<p>www.jobboerse.gv.at (im Menüpunkt: »Karriere in der EU«)</p> <p>www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs</p> <p>www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs/internationale_jobs</p>
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Piswaenger	www.pendlpiswaenger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com

IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.ottit.at
Ratio	www.ratio.at/personal-beratung
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 0664 3566410, E-Mail: walter.wohlmuth@chello.at
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	at.eurojobs.eu/fuer-bewerber/warum-eurojobs/
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at & www.aravati.com
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com
MRI Executive Search	www.mrinetwork.com/
SOURCE for Consulting	www.sourceforconsulting.com/directory/112
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com it-jobs/sales-jobs/executive-jobs www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com

Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at

14.6 Internetseiten zum Thema »Weiterbildung«

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at
BFI Österreich Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
Europäischer Computerführerschein (ECDL) Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at

Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pffifikus.at
Salzburger Bildungsnetz Salzburger Weiterbildungsdatenbank	http://weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich Datenbank des Erwachsenenbildungsforums Oberösterreich zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bukeb.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung	
Die AMS Förderung Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschuss Vorarlberg Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschuss.at
Tiroler Bildungsförderung Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

14.7 Internetseiten zum Thema »Beruf und Frauen/Mädchen«

<p>Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema »Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen«; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt »Angebote für Frauen«</p>	<p>www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen</p>
<p>Frauen in Spitzenpositionen Onlineplattform des Bundeskanzleramtes mit allen wichtigen Informationen, Daten und Modelle zum Thema »Frauen in Spitzenpositionen« zusammengefasst.</p>	<p>www.frauenfuehren.at</p>
<p>abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>www.abzaustria.at</p>
<p>Initiative »Die Industrie ist weiblich« Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren</p>	<p>www.industriekarriere.at</p>
<p>JOBLAB Interaktives Computerprogramm, das besonders Mädchen die Möglichkeit bietet, sich mit neuen, weitgehend unbekanntem Berufsfeldern, einer gezielten Berufsplanung und damit verknüpft einer perspektivreichen Lebensplanung zu beschäftigen.</p>	<p>www.joblab.de</p>
<p>Jobs 4 girls Für Mädchen, die vor der Berufswahl stehen. 200 Berufsbiografien von Frauen werden vorgestellt und die unterschiedlichen Lebensläufe zeigen, dass es eine Vielzahl von Berufen gibt, die für Mädchen interessant sein können. Ein Teil der vorgestellten Frauen steht über eigens eingerichtete webmails auch für Anfragen der Mädchen zur Verfügung</p>	<p>www.jobs4girls.at</p>
<p>idee_it Initiative des Deutschen Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: »Du bist jung, weiblich, neugierig, auf der Suche nach Infos über Ausbildungen mit Zukunft und möchtest mit anderen über Deine berufliche Zukunft sprechen? Dann bist Du hier richtig!«</p>	<p>www.idee-it.de</p>
<p>Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen</p>	<p>www.kinderbetreuung.at</p>
<p>Lindlpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen</p>	<p>www.lindlpower.com</p>
<p>NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt</p>	<p>www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA</p>
<p>Webwomen Forum für Frauen, die das Internet beruflich oder privat nutzen. Es dient als Plattform für Wissenstransfer, Erfahrungsaustausch, Jobvermittlung, Entwicklung von Geschäftsideen sowie Jobperspektiven und Weiterbildung im Bereich Neue Technologien.</p>	<p>www.webwomen.at</p>
<p>Womanager Privatinitiative, richtet sich primär an Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen und gibt Tipps und Infos für das persönliche und berufliche Erfolgsmangement.</p>	<p>www.womanager.com</p>

14.8 Internetseiten zum Thema »Information und Beratung«

<p>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte »Bildung« bzw. »Bildungsberatung«)</p>	<p>www.arbeiterkammer.at</p>
<p>Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests</p>	<p>www.wifi.at</p>
<p>AMS-Karrierekompass Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung</p>	<p>www.ams.at/karrierekompass</p>
<p>Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien</p>	<p>www.waff.at</p>

Qualifikations-Barometer

die AMS-Webseite zu Arbeitsmarkttrends

Sie wollen wissen, was am Arbeitsmarkt gefragt ist?

Das AMS-Qualifikationsbarometer informiert Sie über Qualifikationstrends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt.



BERUFS-INFOS ONLINE

www.ams.at/qualifikationsbarometer



Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge
- Universitäten, Fachhochschulen,
Pädagogische Hochschulen**