



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Sprachen

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
1014 Wien, Minoritenplatz 5

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

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

Text

Brigitte Mosberger, Eva Denkmayr

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-433-6



Inhalt

Einleitung	7
------------------	---

Teil A – Studieninformation	9
-----------------------------------	---

Studieninformation allgemein	9
------------------------------------	---

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen	13
---	----

Ägyptologie	13
-------------------	----

Afrikanistik	14
--------------------	----

Anglistik und Amerikanistik	14
-----------------------------------	----

Byzantinistik und Neogräzistik	17
--------------------------------------	----

Deutsche Philologie	17
---------------------------	----

Deutsche Philologie	18
---------------------------	----

Finno-Ugristik	19
----------------------	----

Japanologie	20
-------------------	----

Judaistik/ Jüdische Studien	21
-----------------------------------	----

Klassische Philologie	22
-----------------------------	----

Klassische Philologie – Griechisch	23
--	----

Klassische Philologie – Latein	23
--------------------------------------	----

Koreanologie	24
--------------------	----

Niederlandistik	24
-----------------------	----

Orientalistik	25
---------------------	----

Romanistik	26
------------------	----

Sinologie	30
-----------------	----

Skandinavistik	31
----------------------	----

Slawistik	31
-----------------	----

Sprachen und Kulturen des Alten Orients	36
---	----

Sprachwissenschaft	36
--------------------------	----

Südasienwissenschaft	38
----------------------------	----

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	39
---	----

Vergleichende Literaturwissenschaft	41
---	----

Doktoratsstudium der Philosophie (Dr. phil.)	42
--	----

Teil B – Beruf und Beschäftigung	43
--	----

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	43
---	----

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation	43
--	----

1.2 Trends	45
------------------	----

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt	48
---	----

1.4 Beschäftigungsentwicklung für AbsolventInnen von Sprachstudien	51
--	----

1.5 Arbeitslosigkeit	54
----------------------------	----

1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	55
--	----

1.7	Atypische Beschäftigung und Prekarität	56	5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	116
1.8	Studienwahl und Studienverhalten	61	5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	116
1.9	Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	66	5.2	Karriereweg an Unis und FH	119
1.9.1	Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen.....	69	5.2.1	Universitäten.....	119
			5.2.2	Fachhochschulen.....	121
2	Beratung und Information	78	5.3	Einkommen	121
2.1	AMS und BIZ	78	5.4	Interessenvertretungen	124
2.2	AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	80	6	Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen	125
2.3	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	80	6.1	Translationswissenschaft	125
2.4	Psychologische StudentInnenberatung	81	6.1.1	Aufgabengebiete.....	125
2.5	WIFI	82	6.1.2	Beschäftigungsbereiche.....	126
2.6	Placement und Career Services	83	6.1.3	Beschäftigungssituation.....	130
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	83	6.1.4	Beruflicher Werdegang.....	133
3	Karriereplanung und Bewerbung	85	6.1.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	138
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	86	6.2	Philologische Studienrichtungen	139
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	88	6.2.1	Aufgabengebiete.....	139
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	89	6.2.2	Beschäftigungsbereiche.....	142
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	89	6.2.3	Beschäftigungssituation.....	147
3.3.2	Networking.....	94	6.2.4	Beruflicher Werdegang.....	150
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	94	6.2.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	151
3.3.4	Mentoring.....	96	6.3	Philologisch-kulturkundliche Studienrichtungen	151
3.3.5	Studieren im Ausland.....	97	6.3.1	Aufgabengebiete.....	151
3.3.6	Praktika.....	100	6.3.2	Beschäftigungsbereiche.....	154
3.4	Bewerbungsstrategien	102	6.3.3	Beschäftigungssituation.....	157
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	107	6.3.4	Beruflicher Werdegang.....	159
3.5.1	Arbeitstraining.....	107	6.3.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	160
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	108	7	Adressen	161
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	108	7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	161
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	109	7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	162
3.6.3	Universitäres Gründerservice.....	109	7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	164
4	Weiterbildung	111	7.4	Wirtschaftskammern Österreichs	165
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	111	7.5	WIFIs	166
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	112	8	Literatur	167
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	113	8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)....	167
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	113	8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	168
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein.....	115	8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	168
			8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	168

9	Links	169
9.1	Universität und Studium	169
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	171
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	171
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	171
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	171
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	172
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	174
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	176
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	176

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Sprachstudien (inkl. Sprachwissenschaften, Übersetzung/Dolmetsch) an österreichischen Universitäten vermitteln und eine Hilfestellung für die – in 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:

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2009 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z. B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

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

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

Die gesetzliche Regelung für die Studien findet sich im Universitätsgesetz 2002, das das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) abgelöst hat.

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf der Kundmachung angegebenen Datum oder – wenn kein Datum angegeben ist – mit dem Tag der Verlautbarung in Kraft.

Die Inhalte dieser Curricula sind nach einem Qualifikationsprofil erarbeitet, das heißt, dass das Studium nach bestimmten Ausbildungszielen und zum Erwerb definierter Qualifikationen aufgebaut sein muss. Bei der Beschreibung der Ausbildungsziele und des Qualifikationsprofils sind die Anwendungssituationen, mit denen sich die AbsolventInnen in Beruf und Gesellschaft konfrontiert sehen werden, zu berücksichtigen. Weiters müssen den einzelnen Lehrveranstaltungen Anrechnungspunkte im European Credit Transfer System (ECTS) im Studienplan zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnen-Tutorien, typische Studieninhalte und Fächer) die Orientierung im gewählten Studium und im Studienalltag erleichtern.

Für Studierende, die ihr Studium vor dem Inkrafttreten des derzeit aktuellen Curriculums begonnen haben, gelten die bisherigen Studienpläne. Ab dem Inkrafttreten des jeweiligen „neuen“ Curriculums sind sie berechtigt, das gesamte Studium nach dem bisherigen Studienplan abzuschließen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass jeder Studienabschnitt in der gesetzlichen Studiendauer zuzüglich eines Semesters abzuschließen ist. Wird ein Studienabschnitt nicht im vorgegebenen Zeitraum abgeschlossen, muss die/der Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt nach dem „neuen“ Curriculum studieren.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem „neuen“ Curriculum zu unterstellen.

Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen HochschülerInnenenschaft (ÖH) herausgegebene Broschüre „Studienleitfaden – Infos und mehr zum Studienbeginn“. Diese Broschüre ist wie die anderen Broschüren der ÖH auch im Internet unter www.oeh.ac.at als Download verfügbar.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichi-

schen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: www.studienwahl.at

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“. Die Details über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung werden von der jeweiligen Universität festgelegt. Informationen darüber erhalten Sie in der Studienabteilung.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBL.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf deren Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Universitäten und gelangen so zu den beschreibenden Ausführungen über die Studien. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen.

Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Universität Graz: www.uni-graz.ac.at
- Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg: www.uni-salzburg.ac.at
- Universität Linz: www.jku.at
- Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at

Zulassungsbedingungen

Für alle Sprachstudien – mit Ausnahme des Studiums Übersetzen und Dolmetschen – ist in Latein, sofern dieses nicht nach der 8. Schulstufe Pflichtgegenstand im Ausmaß von 10 Wochenstunden war oder als Freigegegenstand besucht wurde, eine Zusatzprüfung abzulegen. Für die Studien Ägyptologie und Latein ist die Zusatzprüfung bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen, für alle anderen Studien ist der Nachweis über die Ablegung dieser Zusatzprüfung bis spätestens vor dem Antritt zur Bachelorprüfung oder letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung zu erbringen.

Für die Studien Ägyptologie, Byzantinistik und Neogräzistik, Klassische Philologie – Latein (auch für ein Lehramtstudium) sowie für Sprachwissenschaft ist zusätzlich bis vor den Antritt zur Bachelorprüfung oder letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch abzulegen; für das Studium Griechisch ist der Nachweis einer solchen Zusatzprüfung aus Griechisch bereits vor der Zulassung zum Studium zu erbringen.

Individuelle Studien

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein Individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt.

Mit dem Individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

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

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein individuelles Studium nur aus den Lehrveranstaltungen bereits fix eingerichteter Studien zusammenstellen.

Der Antrag auf Zulassung zu einem Individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für die Organisation von Studien zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmäßig zu genehmigen. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen.

Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

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

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das Individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Diplom-, Bachelor- oder Masterstudium gleichwertig ist.

Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das Individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für die Organisation von Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Abschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für die Organisation von Studien zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bachelor“ (BA), „Master“ (MA) oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bachelor- und Masterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Masterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von mindestens vier Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des/der Kandidaten/Kandidatin zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum Dr. phil. (Doktor der Philosophie).

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: www.studienwahl.at)

Folgende Sprachstudien und sprachwissenschaftliche Studien mit einer Studiendauer von 6 Semestern im Bachelorstudium und von 4 Semestern im Masterstudium werden an den österreichischen Universitäten angeboten:

Ägyptologie (Uni Wien)
Afrikanistik (Uni Wien)
Anglistik und Amerikanistik (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
Byzantinistik und Neogräzistik (Uni Wien)
Deutsche Philologie (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
Finno-Ugristik (Uni Wien)
Japanologie (Uni Wien)
Judaistik (Uni Wien)
Klassische Philologie Griechisch (Uni Wien, Graz, Innsbruck)
Klassische Philologie Latein (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg)
Koreanologie (Uni Wien)
Niederlandistik (Uni Wien)
Orientalistik (Uni Wien) (= ersetzt Arabistik, Islamwissenschaft, Altorientalische Philologie, Turkologie)
Romanistik (mit den Sprachen: Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch, Spanisch); (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
Sinologie (Uni Wien)
Skandinavistik (Uni Wien)
Slawistik (mit den Sprachen: Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Bulgarisch, Polnisch, Russisch, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ukrainisch; Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
Sprachen und Kulturen des alten Orients (Uni Innsbruck)
Sprachwissenschaft (Uni Wien, Graz, Innsbruck und Salzburg)
Südasiawissenschaft (Uni Wien) (= ersetzt Tibetologie, Indologie)
Übersetzen und Dolmetschen (Uni Wien: Deutsch als Fremdsprache, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch; Uni Graz: Albanisch, Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, österr. Gebärdensprache, Italienisch, Russisch, Spanisch, Slowenisch, Türkisch, Ungarisch; Uni Innsbruck: Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch und Spanisch).
Vergleichende Literaturwissenschaft (Uni Wien und Innsbruck)

Ägyptologie

Bachelorstudium Ägyptologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 265)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Ägyptologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 266)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2009 waren insgesamt 110 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 75 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 39 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 69 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 5 Studierende, davon 3 Frauen dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Afrikanistik

Bachelorstudium Afrikawissenschaften

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 263)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Afrikawissenschaften

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 266)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 438 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 72 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 61 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 72 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 3 Frauen das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Anglistik und Amerikanistik

Bachelorstudium English and American Studies

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 197)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium English Language and Linguistics an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 198)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Anglophone Literatures and Cultures an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 199)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Anglistik/Amerikanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 i

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Anglistik/Amerikanistik mit Schwerpunkt Sprachwissenschaft, Literaturwissenschaft oder Kulturwissenschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 j

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium (DDP) Joint Master's Degree in English and American Studies for the Alps Adriatic Region an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 16 e (Nr. 32)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS). 60 ECTS müssen an der Stammuniversität absolviert werden. Mindestens 30 ECTS müssen im Rahmen eines verpflichtenden Auslandssemesters an einer der Partneruniversitäten erworben werden. 14–16 ECTS für freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 69 (Nr. 832), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 16 (Nr. 279–281), Stk. 18 (Nr. 286) und MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 114)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, davon 48 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 40 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 32 Semesterstunden

Zur Erprobung und praxisorientierten Anwendung der im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird den Studierenden die Absolvierung einer facheinschlägigen Praxis empfohlen. Außerdem ist der Aufenthalt in einem englischsprachigen Land für mindestens 6 Monate unentbehrlich und wird deshalb empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Anglistik und Amerikanistik

Bachelorstudium Anglistik/Amerikanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 107)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Anglistik/Amerikanistik mit Schwerpunkt Sprachwissenschaft, Literaturwissenschaft oder Kulturwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 108)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bakkalaureatsstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.665 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 78 % Frauen. 981 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 79 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 108 Studierende, wovon 80 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Byzantinistik und Neogräzistik

Bachelorstudium Byzantinistik und Neogräzistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 155)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Byzantinistik und Neogräzistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 156)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 58 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 76 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 18 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil fast 67 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 gab es 6 Studienabschlüsse, davon die Hälfte von Frauen.

Deutsche Philologie

Bachelorstudium Deutsche Philologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 315)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Deutsche Philologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 316)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 317)
www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Germanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 41 a
www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS
Akad. Grad: Bakk. phil.

Masterstudium Germanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 41 b
www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Deutsche Philologie

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 65 (Nr. 828), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 16 (Nr. 278, 280 und 281), Stk. 18 (Nr. 287) und Stk. 42 (Nr. 440), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 65)
www2.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, davon 48 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 40 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 32 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Germanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 53 (Nr. 149)
www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Germanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 54 (Nr. 150)
www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bakkalaureatsstudium Germanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.4)
www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 95 Semesterstunden, davon 38 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.
Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Germanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.4), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.1)
www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 15 Semesterstunden, davon 6 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.
Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Germanistik im interkulturellen Kontext (Doppeldiplom-Programm) an der Universität Klagenfurt in Kooperation mit der Università degli Studi di Udine

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.3)
www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS-Punkte, davon gemeinsames Studienprogramm der beiden Partneruniversitäten im Umfang von je 39 ECTS-Punkten; Praktikum im Ausmaß von 6 ECTS-Punkten und Magisterarbeit zu 36 ECTS-Punkten (in Fremdsprache) bzw. 18 ECTS-Punkten (in Muttersprache) + begleitendes Modul von 18 ECTS-Punkten

Akad. Grad: „Mag. phil.“ (Klagenfurt), „Laurea Specialistica in Letteratura Austriaca“ (Udine)

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 4.209 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 76 % Frauen. 1.119 Studierende haben mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 78 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 256 Studierende, wovon 84 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Finno-Ugristik

Bachelorstudium Hungarologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 104)
www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS. 150 ECTS aus dem Kernstudium, 30 ECTS aus frei wählenden Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Fennistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 235)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 30 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Hungarologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 105)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Finno-Ugristik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 236)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren 292 Studierende zugelassen, wobei der Frauenanteil je nach Studienform zwischen 75 und 66 % lag. Im selben Semester haben 69 Personen neu begonnen, von denen 77 % Frauen waren. 29 Studierende haben im Studienjahr 2007/08 das Studium abgeschlossen, 26 davon waren Frauen.

Japanologie

Bachelorstudium Japanologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 250)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 ECTS an Erweiterungscurricula an der Universität Wien (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Japanologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 251)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 773 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren fast 59 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 198 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 58 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 34 Personen, davon 21 Frauen das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Judaistik/Jüdische Studien

Bachelorstudium Judaistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 267)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 ECTS an Erweiterungscurricula an der Universität Wien (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Judaistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 268)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Jüdische Studien – Geschichte jüdischer Kulturen (Joint Degree) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 o (Nr. 51)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 12 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 107 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 50 und 71 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 32 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 66 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 8 Personen – 7 davon waren Frauen – das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Klassische Philologie

Bachelorstudium Klassische Philologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 157)

www.unive.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS an Erweiterungscurricula an der Universität Wien (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Klassische Philologie – Gräzistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 158)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Klassische Philologie – Latinistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 159)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Klassische Philologie – Lateinische Philologie des Mittelalters und der Neuzeit

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 160)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Antike Literatur-, Geistes- und Rezeptionsgeschichte (nur Masterstudium)

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 199)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 30 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Studienjahr 2007/08 waren insgesamt 35 ordentliche Studierende zugelassen, 1 Frau davon zum Masterstudium (davon waren 51 % Frauen), wobei alle im Wintersemester 2008 neu zugelassen wurden. Es gab daher im Studienjahr 2007/08 auch noch keine AbsolventInnen.

Klassische Philologie – Griechisch

Bachelorstudium Griechisch

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 d

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Griechisch

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 e

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 42 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 48 % Frauen. Im selben Wintersemester hat 1 männlicher Studierende mit dem Bachelorstudium begonnen. Im Studienjahr 2007/08 gab es 3 männliche Absolventen.

Klassische Philologie – Latein

Bachelorstudium Latein

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 f

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Latein

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 g

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 80 (Nr. 856), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 289), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 85)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, davon entfallen 48 Semesterstunden auf freie Wahlfächer.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 44 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 28 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 157 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 57 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 15 Studierende mit diesem Studium begonnen, 8 davon waren Frauen. Im Studienjahr 2007/08 haben 8 Studierende das Studium erfolgreich abgeschlossen, 5 davon waren Frauen.

Koreanologie

Bachelorstudium Koreanologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (161)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS an Erweiterungscurricula an der Universität Wien (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Koreanologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 162)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 wurden insgesamt 32 ordentliche Studierende erstzugelassen, davon waren 53 % Frauen (2 männliche Studierende davon zum Masterstudium). Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Abschlüsse, da das Studium erst mit Wintersemester 2008 neu gestartet wurde.

Nederlandistik

Bachelorstudium Nederlandistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 106)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS. 120 ECTS aus dem Kernstudium, 60 ECTS aus frei wählenden Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

International Bachelorstudium Dutch Language, Literature and Culture in a Central European Context (DCC)

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 234)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS. 120 ECTS aus dem Kernstudium, 60 ECTS aus frei wählenden Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Nederlandistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 107)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 185 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 80 % Frauen. Im selben Semester haben 60 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 73 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 hat 1 weibliche Studierende das Studium abgeschlossen.

Orientalistik

Bachelorstudium Orientalistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 203)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Altorientalische Philologie und Orientalische Archäologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 204)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Arabistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 205)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Islamwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 206)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Turkologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 207)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 164 ordentliche Studierende erstzugelassen, davon waren 64 % Frauen. 6 Personen darunter begannen ein Masterstudium, 4 Frauen, 2 Männer. Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Abschlüsse, da das Studium erst mit Wintersemester 2008 neu gestartet wurde.

Romanistik

Bachelorstudium Romanistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 308)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Sprachen und Kulturen der französischsprachigen Räume an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 309)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Sprachen und Kulturen der Iberoromania an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 311)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Sprachen und Kulturen der Itoloromania an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 312)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Sprachen und Kulturen der Südostromania an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 313)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Sprache und Kommunikation in der Romania an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 314)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Romanische Literatur- und Medienwissenschaften an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 310)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Französisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 c

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden, davon 36 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Italienisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 c

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden, davon 36 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Spanisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 c

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden, davon 36 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Romanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 d

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 78 (Nr. 854), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 9 (Nr. 138), Stk. 16 (Nr. 278, 279, 280, 281), Stk. 18 (Nr. 293 und 294) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 83)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflicht- und Wahlfächern. Freie Wahlfächer im Ausmaß von 48 Semesterstunden, die im Laufe des gesamten Studiums aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten ausgewählt werden können. Die Studienrichtung Romanistik an der Universität Innsbruck beinhaltet die Sprachen Französisch, Italienisch und Spanisch.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 42 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Studienzweig Französisch; Studienzweig Italienisch; Studienzweig Spanisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Romanistik/Französisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 60 (Nr. 151), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 40 (Nr. 125)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 45 ECTS für freie Wahlfächer (60 Semesterstunden in den Pflichtfächern)
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Romanistik/Italienisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 60 (Nr. 151), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 40 (Nr. 125)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 45 ECTS für freie Wahlfächer (60 Semesterstunden in den Pflichtfächern)
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Romanistik/Portugiesisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 60 (Nr. 151), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 40 (Nr. 125)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 46 ECTS für freie Wahlfächer (60 Semesterstunden in den Pflichtfächern)
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Romanistik/Spanisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 60 (Nr. 151), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 40 (Nr. 125)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 45 ECTS für freie Wahlfächer (60 Semesterstunden in den Pflichtfächern)
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Romanistik/Französisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 61 (Nr. 152), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 41 (Nr. 126)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 22 ECTS für freie Wahlfächer
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Romanistik/Italienisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 61 (Nr. 152), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 41 (Nr. 126)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 22 ECTS für freie Wahlfächer
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Romanistik/Portugiesisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 61 (Nr. 152), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 41 (Nr. 126)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 22 ECTS für freie Wahlfächer
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Romanistik/Spanisch an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 61 (Nr. 152), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 41 (Nr. 126)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 22 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Romanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 156.1), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 19 (Nr. 183.3), MBl. 2007/08, Stk. 20 (Nr. 188.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS). Die Studienrichtung Romanistik an der Universität Klagenfurt beinhaltet die Schwerpunkte Französisch, Italienisch und Spanisch.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Masterstudium Romanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 156.1), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 19 (Nr. 183.3), MBl. 2007/08, Stk. 20 (Nr. 188.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS). Die Studienrichtung Romanistik an der Universität Klagenfurt beinhaltet die Schwerpunkte Französisch, Italienisch und Spanisch.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Die Zahlen variieren je nach Sprache, sind hier jedoch zusammengefasst.
Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 7.367 ordentliche Studierende (in den Sprachen Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch und Spanisch) zugelassen, davon waren je nach Sprache durchschnittlich zwischen 73 und 83% Frauen. Im selben Semester haben 1.185 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil zwischen 79 und 83% lag (mit Ausnahme von Portugiesisch, das nur 4 Frauen begonnen haben).
Im Studienjahr 2007/08 haben 106 Studierende das Studium abgeschlossen, wovon zwischen 85 und 93% Frauen waren (mit Ausnahme von Portugiesisch, das 3 nur männliche Studierende abgeschlossen haben und Rumänisch, das von 1 Frau positiv abgeschlossen wurde).

Sinologie

Bachelorstudium Sinologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 216)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Sinologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 217)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 767 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 65% Frauen. Im selben Semester haben 171 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 66% betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 66 Studierende das Studium abgeschlossen, etwas über 75% davon waren Frauen.

Skandinavistik

Bachelorstudium Skandinavistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 108)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Skandinavistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 109)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 515 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 74% Frauen. Im selben Semester haben 146 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 76% betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 12 Studierende, wovon 11 Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Slawistik

Bachelorstudium Slawistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 238)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Allgemeine Slawistik
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 239)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 240)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Bulgarisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 241)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Polnisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 242)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Russisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 243)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Slowakisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 244)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Slowenisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 245)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Tschechisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 246)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Ukrainisch
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 247)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS)
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 a

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Russisch
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 b

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Slowenisch
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 c

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS)
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 d

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Russisch
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS)
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 e

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bakkalaureatsstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 40 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Russisch
an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 40 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 8 Semesterstunden Pflichtfächer, 8 Semesterstunden freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Russisch
an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 8 Semesterstunden Pflichtfächer, 8 Semesterstunden freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Slawistik (Schwerpunkt: Polnisch, Russisch oder Tschechisch)
an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 63 (Nr. 154), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 111)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

(60 Semesterstunden aus Pflichtfächern)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Slawistik
an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 64 (Nr. 155),

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 17 ECTS für freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Slawistik
an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.3), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 10 (Nr. 102.2)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Slawistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.3), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 10 (Nr. 102.2)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Die einzelnen Zahlen variieren natürlich je nach Sprache, sind jedoch hier zusammengefasst. Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.136 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich (je nach Sprache) 73–79% Frauen. Im selben Semester haben 796 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil zwischen 68 und 77% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 70 Studierende, wovon zwischen 85 und 100% Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Sprachen und Kulturen des Alten Orients

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 83 (Nr. 859), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 295), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 66)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflichtfächern. Davon sind 48 Semesterstunden freie Wahlfächer, die im Laufe des gesamten Studiums aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten ausgewählt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 38 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 34 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 47 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 70% Frauen. Im selben Semester haben 7 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 71% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 3 Studierende – davon 2 Frauen – das Studium abgeschlossen.

Sprachwissenschaft

Bachelorstudium Sprachwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 275)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Allgemeine Linguistik: Grammatiktheorie und kognitive Sprachwissenschaft

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 276)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Angewandte Linguistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 277)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Sprachwissenschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 r

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Philosophie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 m

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 70 (Nr. 833)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflichtfächern. Davon sind 48 Semesterstunden freie Wahlfächer, die im Laufe des gesamten Studiums aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten ausgewählt werden können. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 22 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Studienzweig: Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft; Studienzweig Indogermanistik

3. Studienabschnitt: 2 Semester, 8 Semesterstunden

Studienzweig: Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft; Studienzweig: Indogermanistik

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Linguistik

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 71 (Nr. 162)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 36 ECTS für freie Wahlfächer (56 Semesterstunden ohne freie Wahlfächer)

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Linguistik

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 72 (Nr. 163)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 21 ECTS für freie Wahlfächer (24 Semesterstunden ohne freie Wahlfächer)

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.028 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 76 % Frauen. Im selben Semester haben 246 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 76 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 42 Studierende (davon 81 % Frauen) das Studium abgeschlossen.

Südasienwissenschaft

Bachelorstudium Sprachen und Kulturen Südasiens und Tibets

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 254)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 30 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Kultur und Gesellschaft des neuzeitlichen Südasiens

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 255)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Sprachen und Literaturen Südasiens

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 256)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Buddhismuskunde

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 257)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Philosophien und Religionen Südasiens

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 258)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Tibetologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 259)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 66 ordentliche Studierende erstzugelassen, davon waren 58 % Frauen. Da dieses Studium in diesem Semester neu begonnen hat, gab es auch noch keine Abschlüsse.

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung

An der Universität Wien werden folgende Sprachen angeboten: **Deutsch als Fremdsprache, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch**

Bachelorstudium Transkulturelle Kommunikation an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 182), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 39 (Nr. 335.1)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Übersetzen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 183)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Dolmetschen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 184)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA
Übersetzen und Dolmetschen

An der Universität Graz werden folgende Sprachen angeboten: Albanisch, Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Österr. Gebärdensprache, Russisch, Slowenisch, Spanisch, Türkisch und Ungarisch

Bachelorstudium Transkulturelle Kommunikation an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 d

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 (2+4) Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Übersetzen an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 e

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Transkulturelle Fachkommunikation an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 g

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Dolmetschen an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 f

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

An der Universität Innsbruck werden folgende Sprachen angeboten: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch und Spanisch

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 77 (Nr. 853), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 296), MBl. 2002/03, Stk. 18 (Nr. 184) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 78)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 10 (2+4+4) Semester, 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Es ist ein Auslandspraktikum von mindestens 4 Monaten nachzuweisen.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 30 Semesterstunden
 2. Studienabschnitt: 4 Semester, 63 Semesterstunden
 3. Studienabschnitt: 4 Semester, 42 Semesterstunden
- Studienzweig Medienkommunikation; Studienzweig Übersetzen; Studienzweig Dolmetschen
Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren es insgesamt (an allen österreichischen Universitäten) 5.237 Studierende des Studiums Übersetzen und Dolmetschen, wobei der Frauenanteil je nach Studienform zwischen 86 und 93 % lag. Davon haben in diesem Semester insgesamt 1.340 Studierende neu begonnen (davon durchschnittlich 87 % Frauen). Bei den 255 Studienabschlüssen im Studienjahr 2007/08 lag der Frauenanteil bei 92 %.

Vergleichende Literaturwissenschaft

Bachelorstudium Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 218)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon 60 ECTS aus Erweiterungscurricula (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 219)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 61 (Nr. 824), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 115)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (6+2) Semester, 120 Semesterstunden, davon 48 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 60 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 2 Semester, 12 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Vergleichende Literaturwissenschaft

Masterstudium Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft/Comparative Literary and Cultural Studies

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 105)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.113 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 81 % Frauen. Im selben Semester haben 296 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 80 % betrug. Im Studienjahr 2007/08 haben 54 Studierende (davon 78 % Frauen) dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Doktoratsstudium der Philosophie (Dr. phil.)

wird an folgenden Universitäten angeboten: Universität Wien, Universität Graz,
Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Universität Klagenfurt

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor keine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen 2007 in Österreich bei 91,8 % (Männer) bzw. 82,2 % (Frauen).¹ Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen also weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren.

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr: „[...] [am] quantitative[n] Zuwachs insgesamt, [an der] abnehmende[n] Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, [an der] lange[n] Studiendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]“²

Ist der Berufseinstieg gelungen, so schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklima-Index schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: „Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.“³

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits 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 vor allem durch (...) „technische und orga-

¹ Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

² Schneeberger, Arthur (2004): Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. In: ibw-Mitteilungen.

³ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2006): Arbeitsklima-Index 1/2006. In: Arbeitsklima-Newsletter 2006. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“). [3.11.2008].

nisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten“.⁴ Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).⁵ Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Den Geisteswissenschaften werden die strukturellen Veränderungen der Wirtschaft nicht zugute kommen. Gegenteilig werden die Erwerbs- und Erfolgchancen dieser Berufsgruppe sinken. Die AbsolventInnen von geisteswissenschaftlichen Studien haben aber weiterhin weitaus höhere Chancen am Arbeitsmarkt als Personen mit formal geringerer Qualifikation.⁶

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. So liegt die jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung bei AkademikerInnen bei einem Plus von 2,3%.⁷ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten sowie im Bereich der Naturwissenschaften. Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sorgen für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in der Privatwirtschaft.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus: „*Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.*“⁸

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

In den nächsten Jahren soll der Arbeitsmarkt in der gesamten EU geöffnet werden. Auf Seiten der österreichischen Bevölkerung herrscht die Befürchtung vor, dass diese Öffnung des Arbeitsmarktes die österreichische Arbeitsmarktlage negativ beeinflussen könnte. Fakt ist, dass der Eintritt der MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt keine oder nur geringfügig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von InländerInnen auslöst. Dies gilt auf jeden Fall in langfristiger Hinsicht, während kurzfristig ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit als wahrscheinlich erscheint.

4 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite IV.

5 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.

6 Schandock, Manuel/Scharpf, Nancy (2008): Erwerbschancen im Wandel der Zeit – Eine empirische Analyse der Entwicklung des beruflichen Erfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen in Deutschland von 1985–2004. Studie des Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten. Berlin 32/2008.

7 Vgl. (14.4.2008) <http://oesterreich.orf.at/stories/270668> [24.2.2009].

8 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich sein können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen (v.a. Männer) mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen mit höherem Einkommen sowie KapitaleignerInnen wahrscheinlich profitieren werden.⁹

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: „*Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen*“.¹⁰

1.2 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Unterscheidung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren.

Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird künftig steigen. Aber mit dem Hochschulabschluss hört das Lernen nicht auf. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen.

Trend 3: 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 und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen übt genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

Gerade in Feldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (Geistes-, Human- und Kulturwissenschaften), gibt es vielfältige Möglichkeiten von Ersatzeingangsbereichen bzw. der Neugestaltung und Neukomposition von Tätigkeitsfeldern.

9 Prettner, Klaus/Stieglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft, Q4/2007, Seiten 53–71.

10 Salomon, Martina/Pöll, Regina (18.1.2006): Österreichs Uni-Absolventen sind doppelt so mobil wie die Europäer in den „alten“ Mitgliedstaaten. Neues Projekt bringt oberösterreichische Lehrer nach Bayern. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [3.11.2008].

Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben nach wie vor 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, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 5: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit

„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“¹¹

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung 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.

Im Bereich der Translationswissenschaften können aufgrund einer AkademikerabsolventInnenstudie von abif & SORA im Auftrag des AMS (2008) folgende Trends im Berufsbereich „Dolmetschen und Übersetzen“ angeführt werden:¹²

Trend 6: Erschwerter Berufseinstieg im Bereich Translationswissenschaften

Der Berufseinstieg wird insgesamt schwieriger, was u. a. anhand der Zunahme unbezahlter Praktika nach Absolvieren des Studiums sichtbar wird. Die Berufsprofile differenzieren sich stärker aus und Unternehmen stellen höhere Anforderungen an Kompetenzen, Erfahrungen und Spezialisierungen. Sie räumen jedoch insgesamt nicht mehr Möglichkeiten ein, Erfahrungen sammeln zu können, ohne dabei in eine zumindest finanziell prekäre Situation zu geraten. Die Investitionen in neue MitarbeiterInnen werden stark reduziert, sodass AbsolventInnen allgemein für die in der jeweiligen beruflichen Praxis notwendigen Spezialisierungen selbst Verantwortung tragen müssen. Die AbsolventInnen müssen derzeit in hohem Maße selbst dafür aufkommen, die Kluft zwischen der wissenschaftlich orientierten

Universitätsbildung und den praktischen Berufsanforderungen zu überbrücken. Die universitäre Ausbildung steht hier angesichts der stärkeren Spezialisierung der Berufsprofile vor einem Dilemma, da sie eine ausschließlich auf bestimmte Spezialisierungen ausgerichtete Ausbildung nicht leisten kann. StudentInnen zu früh in spezielle Richtungen zu drängen ginge zu Lasten einer breit gefächerten, fundierten Basisausbildung, die in jedem Falle von den befragten ExpertInnen als notwendig erachtet wird.

Trend 7: Ausbildung bietet keine Jobgarantie

Die Ausbildung verliert ihren früher starken Stellenwert eines Garanten für Jobsicherheit und Arbeitsmarktchancen zunehmend. Die vielzitierte „Wissensgesellschaft“ hat bisher nur unwesentlich dazu geführt, dass (Aus-)Bildung und Wissen entsprechend hoher Wert beigemessen und damit auch angemessen entlohnt wird. Karriereknicks und Berufsausstiege durch Überforderung, Frustration und Burnout werden dadurch weiterhin zunehmen.

Trend 8: Die englische Sprache gewinnt weiter an Vormacht

Im Bereich des Dolmetschens ist davon auszugehen, dass Kombinationen mit Englisch vermehrt gefragt sein werden, und dass sich Englisch als sog. „Pivotsprache“ auf dem Markt etablieren wird. Auch die Institutionen (v. a. die EU) sehen sich zunehmend gezwungen, die Zahl der Sprachkombinationen zu reduzieren und über eine oder einige wenige Pivotsprachen dolmetschen zu lassen.

Trend 9: Neue Tätigkeitsbereich eröffnen sich

Neue und in Zukunft noch zunehmende Beschäftigungschancen ergeben sich z. B. im Bereich der Webseitenübersetzung. Ebenfalls relativ neu ist der Bereich der Übersetzung von Computerspielen, der sehr professionell gehandhabt wird. Um in diesen Bereichen zu arbeiten, sind zum Teil allerdings spezielle Zusatzausbildungen erforderlich.

Trend 10: Technisierungen treten ein

Die praktische Tätigkeit von ÜbersetzerInnen erlebt eine zunehmende Technisierung. Zum einen wächst die Zahl der elektronischen Hilfsmittel und übersetzungsunterstützender Software, zum anderen müssen ÜbersetzerInnen auch mit immer neuen Text- und Contentverarbeitungssystemen vertraut sein.

Trend 11: Zunehmende Bedeutung an Zusatzqualifikationen und Soft Skills

Zusätzliche Fähigkeiten und Kompetenzen gewinnen auch für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen an Bedeutung. Die Situation jedes/r einzelnen Absolventen/in verbessert sich daher tendenziell, wenn auf entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen verwiesen werden kann. Die Anforderungen nehmen hier besonders im Bereich Projektorganisation/-management und im Softwarebereich zu. Diese Inhalte werden im Rahmen der universitären Ausbildung auch angeboten, stoßen aber den befragten ExpertInnen zu Folge nur auf geringes Interesse. Außerdem sind auch Zusatzqualifikationen in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Technik von großem Vorteil. Facheinschlägig von steigender Bedeutung sind darüber hinaus marktrelevante Qualifikationsnachweise und Zertifikate. Insbesondere Agenturen und große Auftraggeber legen auf diese Nachweise Wert.

¹¹ 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/altern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

¹² Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): *Berufseinstieg, Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen*. Wien, Seite 147ff, Download der Studie: www.ams-forschungsnetzwerk.at

Neue Entwicklungen werden auch durch das Weiterbildungsangebot der Berufsverbände erfasst. Für AbsolventInnen des Bachelorstudiums empfiehlt es sich in diesem Zusammenhang, nach Möglichkeit parallel zur beruflichen Tätigkeit das Masterstudium anzuhängen.

Trend 12: Der Markt wächst, die Internationalisierung tritt vermehrt ein

Der Markt für schriftliche Übersetzungen und Textbearbeitungen aller Art wächst rasant. Die Auftragsvolumina werden allerdings immer größer, weshalb viele Aufträge über Agenturen abgewickelt werden, die die Übersetzungsdienstleistungen zum Teil international zukaufen. Sowohl dadurch, als auch durch die EU-Wettbewerbsbestimmungen steigt tendenziell der Preisdruck, aber auch die Qualitätsanforderungen nehmen insgesamt zu.

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt

Bachelorabschluss entspricht grundsätzlich den Anforderungen der Wirtschaft

Ab 2010/11 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann ca. die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben. Wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Dazu gibt es von ExpertInnen und Arbeitgebern unterschiedliche Meinungen. Laut einer Studie, die von der Wirtschaftskammer in Auftrag gegeben wurde, kommt diese Form der Ausbildung den Anforderungen der Wirtschaft aber grundsätzlich entgegen.¹³ Die darin befragten Führungskräfte und Unternehmen erwarten sich bei den BachelorabsolventInnen Grundwissen sowie soziale und persönliche Kompetenz. Vertiefte Fachausbildung wird zumindest beim Berufseinstieg als weniger relevant gesehen, dafür werden Praxis bzw. praxisorientiertes Anwendungswissen begrüßt. Die neue Studienstruktur bietet nach Ansicht der befragten Unternehmen Chancen, mehr internationale berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln. Flexible Unternehmen könnten von der erhöhten Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen profitieren. Allerdings werden sie dabei vor neue Herausforderungen gestellt werden, wie etwa mehr Zeitflexibilität, Karenzierungsmöglichkeiten sowie Angebote zur Nutzung von Firmenstruktur für MitarbeiterInnen bei berufsbegleitenden Studien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile des Bachelorstudiums die verstärkte Praxisbezogenheit, die Formbarkeit der AbsolventInnen im Interesse der Firmen und, gesamtwirtschaftlich gesehen, eine Anhebung des kollektiven Ausbildungsniveaus sind. Außerdem wird es zu einer Vereinfachung von Studiensemestern im Ausland kommen. Berufstätige AbsolventInnen, haben die Möglichkeit berufsbegleitend ein Masterstudium zu absolvieren. Dies würde dem Trend des sog. „Lebenslangen Lernens“ entsprechen, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Karriere mit Bachelor?

Neben der positiven Einschätzung des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt, stellt sich aber vielfach auch die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung könnten entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft

¹³ Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sog. „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 Bachelorabsolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelorstudien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln 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. Masterstudium zur Voraussetzung.

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelorabschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Masterstudium abgeschlossen werden kann: „Die meisten Bachelorstudien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.“¹⁴

Bisherige Beobachtungen gehen demnach auch in die Richtung, dass der Großteil der BachelorabsolventInnen nicht sofort ins Berufsleben einsteigt, sondern noch das Masterstudium anhängt. Einige davon sind daneben bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiterzustudieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelorstudium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation absolviert. Langfristig wird sich aber vermutlich auch in Österreich dieser internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Gute Chancen mit einem Bachelorabschluss 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)

Eine weitere Möglichkeit ist auch die, dass viele Firmen das Masterstudium als Personalentwicklungstool verwenden (werden): „Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelorstudien aufnehmen wollen und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Masterstudium machen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

¹⁴ 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>) [28.1.2009].

BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt weniger flexibel?

BachelorabsolventInnen der Universitäten sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breit gestreut. Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelorstudien 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 nutzen, 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. Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes kann die kürzere Studiendauer eines Bachelorstudiums auch ein Vorteil sein. AbsolventInnen können früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, sich also beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.

Aus Sicht der Arbeitgeber könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu Diplom- bzw. MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt. Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) umzuorientieren.

Nach Einschätzung der Universitäten noch weitere Aufklärung nötig

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses. Potenzielle Arbeitgeber haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. 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 Anfragen nach Bachelors, vor allem, 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 Bachelorabschluss 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 Bachelorabsolventinnen und -absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden“,¹⁵ so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen 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 Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: „Bei BachelorabsolventInnen 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)

Erschwert wird die Einschätzung eines Abschlusses auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

1.4 Beschäftigungsentwicklung für AbsolventInnen von Sprachstudien

Das Studium der Philologischen bzw. Philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen stellt – wie bei den meisten Geisteswissenschaften – keine „klassische“ Berufsausbildung dar. Allerdings werden im Laufe des Studiums gewisse Fähigkeiten und Kompetenzen erworben, die am Arbeitsmarkt durchaus genützt werden können (z. B. analytische Fähigkeiten, Erstellen von Konzepten, Genauigkeit, Flexibilität, wissenschaftliches Arbeiten).¹⁶ Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen so genannter „Orchideenfächer“.

Weitere Beschäftigungs- und Berufsmöglichkeiten für AbsolventInnen von Sprachstudien ergeben sich beispielsweise in folgenden Bereichen: „(...) *Unterrichtstätigkeit an höheren Schulen; als MitarbeiterInnen in Unternehmen, die mit dem jeweiligen Kulturraum Verbindungen unterhalten; in Wissenschaft, Lehre und Forschung (inklusive Sammlungen, Bibliotheken, Archive oder Museen); Unterricht an Institutionen der Erwachsenenbildung; im Diplomatischen Dienst; in nationalen und internationalen Organisationen (z. B. Entwicklungszusammenarbeit); in österreichischen Institutionen der Ausländer- und Integrationsarbeit; in der Planung und Organisation von wissenschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen; im Bereich der Medienarbeit (Verlage, Nachrichtenagenturen, Journalismus); im Tourismus sowie in der Öffentlichkeitsarbeit.*“¹⁷

¹⁵ www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt._2007.pdf [16.2.2009].

¹⁶ Vgl. Interview mit einer Mitarbeiterin des Sprachzentrums der Universität Wien.

¹⁷ Vgl. AMS-Beruflexikon unter Berufsbereich „Philologie, Sprachwissenschaft“ (www.ams.at/beruflexikon) [11.11.2008].

Der Anteil weiblicher AbsolventInnen liegt in den Geisteswissenschaften bei rund 50%, 37% aller Beschäftigten im Berufsfeld sind Frauen; der Frauenanteil ist damit der höchste unter allen wissenschaftlichen Fachgebieten (Durchschnitt 14%).¹⁸

DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen

AbsolventInnen der Translationswissenschaft können in der Regel nicht mit einem sofortigen Einstieg in den Beruf nach Abschluss ihres Studiums rechnen. Dies gilt im Speziellen für den Einstieg im Rahmen eines Vollzeit-Anstellungsverhältnisses, der nur sehr selten der Fall ist. Sehr verbreitet sind dagegen freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeiten in der Berufseinstiegsphase, weshalb weniger die Dauer der Jobsuche eine Rolle spielt als die Zeit, die man benötigt, sich am Übersetzungsmarkt zu etablieren. Nicht wenige geben in dieser Phase auf und wandern in andere Berufsfelder ab, sodass ein erheblicher Teil der AbsolventInnen in nicht facheinschlägigen Bereichen beschäftigt ist.¹⁹

Die Berufe DolmetscherIn und ÜbersetzerIn sind nicht an den Abschluss eines Studiums gebunden, es kann sie also im Prinzip jeder ausüben, der über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügt.²⁰ Die beruflichen Chancen von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen werden entscheidend von der gewählten Sprachkombination, der jeweiligen Wirtschaftsregion und dem Tätigkeitsfeld bestimmt.²¹

Die größte Berufsgruppe stellen die FachübersetzerInnen in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen dar. Die Zahl der literarischen ÜbersetzerInnen ist in Österreich eher beschränkt. Für KonferenzdolmetscherInnen stellt die EU-Kommission einen zunehmend wichtigen Arbeitgeber dar sowie die Möglichkeit im bzw. für das Europäische Parlament zu arbeiten.

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen in Dienste der Gemeinschaft“ (Community Interpreting), wie etwa Gebärdendolmetschen oder Hilfestellung für Ausländer. Neben dem öffentlichen Bereich (z. B. Ministerien, Magistratsabteilungen) und den privaten Wirtschaftsbereichen finden AbsolventInnen aber auch im Bereich der (hauptsächlich universitären) Forschung – insbesondere im Bereich der Terminologiewissenschaften – Beschäftigungsmöglichkeiten.²²

PhilologInnen

Auch für die AbsolventInnen der philologischen²³ Studienrichtungen ist die Arbeitsmarktsituation insgesamt schwierig. Grundsätzlich werden Sprachkenntnisse aber durchaus als Bereicherung der Persönlichkeit gewertet, lassen auf soziale Kompetenz schließen und fördern die beruflichen Mög-

18 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ (www.ams.at/qualifikationen) [11.11.2008].

19 Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

20 D.h. der Berufszugang ist in Österreich nicht geschützt und da jeder der glaubt über genügend Kenntnisse zu verfügen auch ohne Ausbildung arbeiten darf, entstand eine gewisse Grauzone.

21 Vgl. dazu genauer im Teil B unter Beschäftigungsbereiche, Beschäftigungssituation.

22 Vgl. Interview mit einem Angehörigen des Dolmetschinstituts der Universität Wien.

23 Die philologischen Studienrichtungen umfassen: Anglistik und Amerikanistik, Deutsche Philologie, Finno-Ugristik, Klassische Philologie (Griechisch, Latein), Romanistik (Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Rumänisch), Niederlandistik, Skandinavistik, Slawistik (Russisch, Serbokroatisch, Slowenisch, Tschechisch, Bulgarisch, Polnisch), Sprachwissenschaft und Vergleichende Literaturwissenschaft.

lichkeiten. Um damit jedoch einen adäquaten Job zu finden, sind Zusatzausbildungen unerlässlich (Vgl. Kapitel 3.3.1).

Die Nachfrage nach Sprachkundigen ist unterschiedlich stark und kommt vor allem aus dem Banken- und Finanzdienstleistungssektor sowie aus der Telekom- und IT-Branche. Allerdings wird Fremdsprachenkompetenz immer mehr als Zusatzqualifikation aller Fachrichtungen vorausgesetzt, was zu einer Verdrängung „reiner“ SprachstudiumabsolventInnen durch fremdsprachlich geschulte Fachleute führt.

Auch in anderen von PhilologInnen angestrebten Berufsfeldern – etwa im Kulturbereich, in den Medien und im Verlagswesen – ist die Zahl der freien Stellen verhältnismäßig klein und diese werden häufig von AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (z. B. Betriebswirte/-innen, TechnikerInnen, PsychologInnen, PublizistInnen) besetzt.

Was den öffentlichen Bereich betrifft, so kommen auch hier vor allem 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). Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen. Man muss jedoch berücksichtigen, dass diese nicht allzu zahlreich sind und eine Ausweitung des Bedarfes nicht zu erwarten ist. In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Wissenschaftlich tätige PhilologInnen sind so gut wie ausschließlich im universitären Bereich tätig. Sehr eingeschränkte Möglichkeiten bestehen im Rahmen von Forschungsinstituten (z. B. Akademie der Wissenschaften) oder projektbezogener Forschungsarbeit.

Viele Berufsfelder, die in den letzten Jahren im Umfeld der Sprachwissenschaft und der Philologien entstanden sind (Klinische Linguistik, Verständlichkeitsanalyse), können allerdings in Österreich nach wie vor nur eine begrenzte Zahl an Personen aufnehmen. Relativ gute Chancen verzeichnen momentan allerdings die ComputerlinguistInnen.

Impulse für die Beschäftigung von PhilologInnen kommen aus dem nicht-öffentlichen Bereich, etwa dem Non-Profit-Sektor (Vereine mit sozialen, entwicklungspolitischen, internationalen Bestrebungen) sowie dem exportorientierten Handel.

Kulturkundliche PhilologInnen

Die beruflichen Aussichten für kulturkundliche PhilologInnen²⁴ gestalten sich ebenfalls schwierig. Chancen, einen ausbildungsadäquaten Beruf zu ergreifen, sind als gering einzuschätzen. Die meisten AbsolventInnen kamen in der Vergangenheit zwar durchwegs in fachnahen Beschäftigungsbereichen unter, mussten aber lange Wartezeiten und Beschäftigungsunterbrechungen in Kauf nehmen. Ein wichtiges Berufsziel für viele ist nach wie vor die universitäre Forschung, welche aber zurzeit in den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen im In- und Ausland nur wenig Aussicht auf dauerhafte Stellen bietet.

24 Die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen umfassen: Ägyptologie, Arabistik, Byzantinistik und Neogräzistik, Indologie, Japanologie, Judaistik, Sinologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients, Tibetologie und Buddhismuskunde, Turkologie.

Typische Tätigkeiten für AbsolventInnen sind Korrespondenz und Verfassen von Texten in einer Fremdsprache und in der Muttersprache sowie Sekretariats- und Organisationstätigkeiten. Ein wichtiges Standbein für kulturkundliche PhilologInnen ist das außerschulische Bildungswesen (Kurse an Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen und Nachhilfeeinrichtungen); in Sprachschulen können kulturkundliche PhilologInnen zumeist nur ihre Muttersprache unterrichten.²⁵

Die besten Chancen auf einen Arbeitsplatz hatten bei den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen in der Vergangenheit JapanologInnen und SinologInnen, sofern sie über hohe räumliche und zeitliche Flexibilität, interkulturelle Kompetenz (z. B. Verwendung adäquater Verhandlungstechniken) und wirtschaftliche Kenntnisse verfügten. AbsolventInnen dieser beiden Studienrichtungen kamen in exportorientierten Firmen, Handelsvertretungen, bei internationalen Gesellschaften und Institutionen sowie im Tourismus unter.

Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse können sich auch für AbsolventInnen der Arabistik und Neogräzistik (Neugriechisch) hin und wieder berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft ergeben. Für SlawistInnen haben sich im Zuge der jüngsten EU-Osterweiterung zusätzliche Beschäftigungsbereiche eröffnet.²⁶

1.5 Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z. B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Uni-AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Stichtagsdaten mit jeweils Ende September):

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10 %)
- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10 %)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11 %)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8 %)

²⁵ Zum Beispiel Deutsch als Fremdsprache, da viele Sprachinstitute als LehrerInnen MuttersprachlerInnen einstellen.

²⁶ Vgl. Interview mit dem Studienprogrammleiter für Slawistik.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an. 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:

Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2008
Pflichtschule	14,1 %
Lehre	5,0 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	2,8 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,1 %
UNI/FH/Akademien	1,9 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	5,8 %

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht 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.²⁷

1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

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

²⁷ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

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.“²⁸

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

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

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist allerdings eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: „*Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“²⁹*

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

28 Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steirer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414.

29 Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. 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 nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:³⁰

- **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 Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50 % der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPUs), 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 vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPUs die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen 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.

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

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

30 Vgl. ebenda.

- **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 in 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.
- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42% der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20% können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken.
Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53% mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47% ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35% der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenshaltungskosten nicht decken zu können.
Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37% wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50%, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).
- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57% können mit ihrem Einkommen gerade die Lebenshaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7% ihre Lebenshaltungskosten nicht decken).
Im Gegensatz dazu geben 45% der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33% sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verrichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25% aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend (genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36% werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38% der Vollzeitbeschäftigten).

- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPUs, 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 Lebenshaltungskosten 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 vor allem 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. EPUs, welche für nur eine/n 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%.³¹

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringeren (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karriereöglichkeiten gegenüber.

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 keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.³²

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.

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.

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: „Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeeinstitut und in einer Volkshochschule.“³³

31 Vgl. ebenda.

32 Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesensfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

33 Die Presse (Hg.) (3.8.2005): „Ich wundere mich, wie die Leute leben.“ Patchwork am Arbeitsmarkt: Berufsstart teilweise mit zwei oder drei Jobs. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

Laut einer AbsolventInnenstudie³⁴ im Auftrag des AMS überwiegt unter den TranslationswissenschaftlerInnen zwar die Vollzeitbeschäftigung, allerdings nicht in der Form von fixen Anstellungsverhältnissen, sondern als selbstständige Arbeit und befristete bzw. projektbezogene Beschäftigung auf Basis von Übersetzungsverträgen für ein bestimmtes Werk: „*Es wird mehr Flexibilität von den ÜbersetzerInnen gefordert. Meist kann man nur mit kurzfristigen Aufträgen rechnen. Man muss also immer kurzfristiger, dafür aber intensiver arbeiten.*“³⁵

Insbesondere beim Einstieg in das Berufsfeld sind Selbstständigkeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse stark verbreitet. So haben die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in der Vergangenheit für die befragten Absolventinnen eine größere Rolle gespielt als zum Befragungszeitpunkt (vgl. dazu folgende Tabelle):

Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in Prozent

Art der Erwerbstätigkeit	Nie	Bis 12 Monate	Länger	Derzeit
Vollzeitbeschäftigt	17	10	73	56
Teilzeitbeschäftigt	50	29	21	15
LeiharbeiterIn	–	–	–	–
Geringfügig BeschäftigteR	75	21	4	2
Selbstständig mit Gewerbeschein	79	8	13	4
Selbstständig ohne Gewerbeschein	71	13	17	15
FreieR DienstnehmerIn	73	8	19	4
Unentgeltlich beschäftigt, z. B. Volontariat	98	–	2	–
Arbeitslos	73	23	4	4
In Elternkarenz	83	8	8	13
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	83	8	8	4

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

Nicht selten sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen auch sog. „Patchworker“. D. h., sie arbeiten in der Regel freiberuflich und haben einen zusätzlichen Job z. B. auf Basis einer Teilzeitanstellung, durch den das Einkommen aufgebessert wird und/oder über den die soziale Absicherung gewährleistet wird.

Da insbesondere der Dienstleistungssektor weiterhin wachsen wird, gehen die in der Studie befragten ExpertInnen davon aus, dass der Anteil der Anstellungsverhältnisse weiter sinken wird. In berufsfremden Beschäftigungsfeldern finden AbsolventInnen der Translationswissenschaft häufiger eine Beschäftigung auf Basis einer fixen Anstellung.

³⁴ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 138ff (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

³⁵ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

Die laut den befragten ExpertInnen starke Verbreitung von Selbstständigkeit im Berufsfeld von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen ist dabei keineswegs nur ein durch die Auftraggeber bestimmtes Phänomen. Sie stellt auch insofern ein Branchenspezifikum dar, als AbsolventInnen der Translationswissenschaft sehr häufig eine selbstständige Tätigkeit anstreben. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass es sich um einen traditionell stark von Frauen dominierten Beruf handelt und Frauen bislang von der Doppelbelastung durch Beruf und Familie stärker betroffen sind als Männer. Beim Übersetzungsbereich handelt es sich daher auch „*um eine Cottageindustrie, das bedeutet, dass viel von zu Hause aus gearbeitet wird.*“³⁶

1.8 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).³⁷

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.³⁸

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.³⁹

Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend.

Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

³⁶ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

³⁷ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

³⁸ Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

³⁹ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

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

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 – Intrinsic Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.
- Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: 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-Entscheider/innen 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 vor allem 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.“⁴⁰

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich⁴¹ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

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

Motive für die Studienwahl, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent

Motive der Studienwahl	Ge-schichte	Human-medizin	Rechtswis-senschaften	Translations-wissenschaft	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

40 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
 41 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

Betrachtet man die TranslationswissenschaftlerInnen bezüglich ihrer Motive der Studienwahl gesondert, so zeigt sich, dass beinahe alle der Befragten aus einem fachlichen Interesse heraus studieren (98%). Ein weiteres sehr wichtiges Motiv ist „Berufung“, das 81% der Befragten nennen. Erst mit einigem Abstand folgen weitere Beweggründe, zunächst gute Karriere- und Beschäftigungschancen mit 31 bzw. 30%, das Image des Studiums und der studieneinschlägigen Berufe mit 26% bzw. 23%.

Motive für die Studienwahl (Translationswissenschaft), Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“

Motive der Studienwahl	Prozent	Absolut
Fachinteresse	98	47
Berufung	81	20
Gute Karriereaussichten	31	15
Gute Beschäftigungschancen	30	14
Image des Studiums	26	12
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	25	12
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z. B. Rechtsanwalt)	23	11
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	15	7
Leichte Bewältigung des Studiums	11	5
Elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	8	4

Quelle: SORA & abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI), siehe auch vorherige Tabelle

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 vor allem für Männer entscheidend.⁴²

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 Motivation zur Aufnahme eines Sprachstudiums ist also überwiegend inhaltlich-fachlich und interessengeleitet. Auch wenn Studierende um die schwierige Beschäftigungssituation von SprachabsolventInnen Bescheid wissen, haben sie prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben

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

anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Allerdings sind diese Erwartungen in den letzten Jahren deutlich gesunken und die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere scheint unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren. Als problematisch wird insbesondere die Phase des Berufseinstiegs gesehen. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. In dieser Zeit ist man auch bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen.

Der Arbeitsmarkt – ein Thema für Studierende?

Die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter SprachstudentInnen ist grundsätzlich gegeben. Im Rahmen der (universitären) Studienberatung und Studieninformation wird auf die schwierige arbeitsmarktpolitische Lage definitiv hingewiesen. Studierende wissen auch, dass es bei den Sprachen für die Diplomstudien kein konkretes Berufsbild gibt. Viele Studierende entscheiden sich demnach für ein Sprachstudium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Inwieweit die Studierenden auf dieses Wissen aber auch reagieren und schon während des Studiums etwas für ihre späteren beruflichen Perspektiven tun, kann hier nicht ausreichend beantwortet werden. Im Rahmen der für diese Broschüren durchgeführten Interviews gab es diesbezüglich unterschiedliche Einschätzungen. Einige sind der Meinung, dass sich Sprachstudierende sehr wohl rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere machen. Als Initiativen werden beispielsweise Praktika, Auslandssemester, die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa IT- oder Wirtschaftskennnisse oder der Versuch Kontakte auch außerhalb der Universität zu knüpfen genannt.

Die Präsidentin von universitas (der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband) ist der Meinung, dass aufgrund der sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen und der immer unschärferen Berufsbilder eine breit angelegte Vorbereitung bereits während des Studiums notwendig ist und entsprechend den Möglichkeiten und Ressourcen der Universitäten auch tatsächlich vermittelt wird: „Alles was im weitesten Sinn mit Arbeit an Texten, Kommunikation (hier vor allem die interkulturelle), Sprachmittlung zu tun hat, ist Inhalt des Studiums. Der moderne „Translationsbegriff“ erstreckt sich z. B. auch auf einsprachige technische, touristische Dokumentation, die Aufbereitung von Textmaterialien der verschiedensten Art etc.“

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.“⁴³

Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Er trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb

43 Der Standard (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: www.derstandard.at (Im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

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.

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.⁴⁴ Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.⁴⁵

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 überhaupt eine Familie gründen.

1.9 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

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch

44 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

45 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

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].“⁴⁶

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.⁴⁷ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁴⁸ Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁴⁹

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 vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. *„Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“⁵⁰*

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“⁵¹

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.⁵² Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

46 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.

47 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 12.

48 Vgl. Statistik Austria (2007): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Wien, Seite 20.

49 Vgl. www.orf.at/ticker/241421.html [24.2.2009].

50 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.

51 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 13ff.

52 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/JJ_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

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:

Frauenanteil in Führungspositionen

Führungskräfte	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Vollzeit	2.947	8.296	11.243
Teilzeit	458	82	540
Summe absolut	3.405	8.378	11.783
Vollzeit	87 %	99 %	95 %
Teilzeit	13 %	1 %	5 %
Summe in Prozent	100 %	100 %	100 %

Anmerkung: N = 521; Quelle: BMGF (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50 % aus (53,8 % im WS 2007/08). In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5 %. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9 %. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 15,3 %. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.⁵³

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen: „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“⁵⁴

53 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 263ff.

54 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2008): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2008. Wien, Seite 133.

Einkommensnachteile von Frauen

Der Sozialbereich ist insgesamt von unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten geprägt, dies gilt auch für die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte im pädagogischen Bereich. Betrachtet man hingegen das Lohnniveau wissenschaftlicher Lehrkräfte, erkennt man, dass das durchschnittliche Fraueneinkommen um nahezu 72 % höher ist als der Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen insgesamt.

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18 %, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20 % weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15 % deutlich geringer.“⁵⁵ Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“⁵⁶ Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5 %.⁵⁷

1.9.1 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 viel mehr 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

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

55 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

56 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

57 Vgl. Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2006): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien, Seite 211–242.

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: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁵⁸

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

⁵⁸ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- 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 („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.fraunderwirtschaft.at

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbstständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit
- Beratung und Förderung zur Unternehmensgründung
- Netzwerk für Erfahrungsaustausch und Kooperation untereinander
- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen

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) in den nächsten 5 Jahren 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 Selbstständigkeit. 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 Initiative⁵⁹, die 2002 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 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.⁶⁰

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Im Rahmen von **fFORTE-Schule** (BMUKK) soll die Neugier von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Materien geweckt werden. Auch die Lehrenden erhalten neue Anregungen für gendersensiblen Unterricht. **FEMtech** (BMVIT) hat zum Ziel forschungsintensive Betriebe

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

für Frauen durchlässiger zu machen und deren Karriereperspektiven zu erweitern. Im Rahmen von **fFORTE-academic** (BMWF) werden Wissenschaftlerinnen während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut.

w-fFORTE (BMWFJ) versucht hoch qualifizierte Expertinnen und Unternehmen stärker zusammen zu bringen und unterstützt Wissenschaftlerinnen in der wirtschafts- und anwendungsorientierten Forschung.

Insgesamt zeigt fFORTE, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche oder technische Berufsfelder sein können und will damit der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen entgegen wirken. In der neuen Phase (2009–2012) werden die erfolgreichen fFORTE – Fördermaßnahmen weiter vorangetrieben. Frauen sollen verstärkt als unverzichtbarer Teil der österreichischen Forschungslandschaft wahrgenommen werden.

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.oeaw.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-aluminetwerk.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 d. 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.tu-graz.at	FEMtech Forum NaWi(Tech) www.femtech.at (Menüpunkt „Aktivitäten“)	
	Forschungsprogramm		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt.

Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von fFORTE-Schule finden sich im Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

Informationen: www.bmukk.gv.at/fforte-schule

FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe, aber auch Lehrerinnen, Eltern und Betriebe. Dies erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen an den Schulen
- Schnuppertage für Schülerinnen an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zu technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Informationen: www.bmukk.gv.at/fit (dort finden sich auch die Links zu den einzelnen Bundesländern)

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: www.stipendien.oeaw.ac.at (im Menüpunkt „Stipendien“)

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.

Informationen: www.ditact.ac.at/projekt.html

fFORTE_Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Das fFORTE_Coaching besteht aus acht einander ergänzenden Modulen, um Forscherinnen und ihren Teams ein individuell angepasstes „Handwerkzeug“ zur erfolgreichen Projekteinreichung zu vermitteln.

Informationen: www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings

WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie

FreChe Materie ist eine Initiative für Frauen die das Ziel hat, jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit einer Promotion auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen anorganischer und organischer Chemie zu bieten. Darüber hinaus werden Kontakte zur Industrie im Rahmen des Kollegs durch Betriebspraktika geknüpft. Ein neuartiges Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung wird Perspektiven und vor allem Vorbilder für den Weg in Führungspositionen aufzeigen.

Informationen: www.frechematerie.tugraz.at

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE

FEMtech ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen. FEMtech umfasst ein breites, aufeinander abgestimmtes Maßnahmenangebot:

FEMtech Förderungen: Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

FEMtech Argumente und Informationen: Argumente und Informationen, relevante Daten, Kurzfassungen und Kommentare zu nationalen und internationalen Forschungen im Themenfeld.

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank, Forum NaWi(Tech).

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter www.femtech.at

FEMtech Förderungen: FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege und FEMtech FTI-Projekte

Im Rahmen von FEMtech Karriere werden forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gefördert, welche die Situation von Frauen verbessern und damit ihre Karrierechancen erhöhen möchten. Ziel von FEMtech Karrierewege ist es Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu fördern und zu begleiten. Dadurch sollen mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe gewonnen werden. Durch Kooperationen zwischen Universitäten oder Fachhochschulen und forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Industrie gewonnen werden.

Innerhalb der FEMtech FTI-Projekte geht es darum, zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension zu initiieren. Es soll insbesondere die Akzeptanz und das Interesse für das Thema „Gender“ in Forschungsprojekten bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erhöht werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität und der Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen sowie der Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen am Markt erreicht werden.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Förderungen“)

FEMtech Argumente und Informationen

FEMtech liefert statistische Daten zum Frauen- und Männeranteil in technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und Forschung zur Verfügung. Außerdem wird Text- und Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt, das Antworten auf Vorurteile oder Verteidigungslinien zum Thema Umsetzung von Gender Mainstreaming erleichtern soll. Auch Daten zu außeruniversitärer Forschung und Veröffentlichungen zum Gender-Thema finden sich auf der Homepage von FEMtech

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank & Forum NaWi)(Tech

Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen findet ein Informations- und Erfahrungsaustausch statt. Dieser dient dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Durch Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know-how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Netzwerk“)

Das Projekt FEMtech Expertin des Monats wurde dazu ins Leben gerufen, um Portraits ausgewählter FEMtech Expertinnen zu veröffentlichen. Seit 2005 wird eine „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus der Expertinnendatenbank ausgewählt. Ein ausführliches Interview sowie ein Portrait der Expertinnen wird auf der FEMtech – Homepage veröffentlicht, eine jährlich publizierte Broschüre „FEMtech Expertinnen – Frauen in Forschung und Technologie“ dient ebenfalls der publikums- und medienwirksamen Hervorhebung.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

Die FEMtech Expertinnendatenbank vermittelt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Expertinnen für eine Jury oder als Kooperationspartnerinnen. In dieser Datenbank haben sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und/oder Technik eintragen und somit Ihre Expertise sichtbar gemacht. Die Expertinnendatenbank wird seit Juli 2007 in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) geführt. Durch die Kooperation mit dem Lebensministerium wird eine für Österreich umfassende Expertinnendatenbank mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik geschaffen.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

Über das Forum FEMtech Forum Nawi)(tech werden Jobangebote und gezielte berufliche Kontakte vermittelt. Das FORUM NaWi)(Tech ermöglicht Unternehmen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge ein Kennenlernen und Ausloten von Karrierechancen. Verschiedene Bewerberinnen nutzen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre mit VertreterInnen aus Unternehmen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs zu plaudern.

Information: www.femtech.at (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

Projekte im Rahmen von w-fORTE

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von w-fORTE finden sich auf der Website.

Informationen: www.w-fforte.at

w-fORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z.B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genützt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: www.w-fforte.at/de/contact-point

w-fORTE Laura Bassi Labors

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung, verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet.

Informationen: www.w-fforte.at/de/laura-bassi

w-fORTE Knowledge Base

Dieses Programm dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, der Erweiterung von Grundlagenwissen und der Ermöglichung von neuen Sichtweisen und Zugängen zu Problemlagen von Frauen in Forschung und Technologie.

Informationen: www.w-fforte.at/de/knowledge-base

Wissenschaft(f)t leben

Wissenschaft(f)t leben hat zum Ziel die vielfältigen Lebenswelten von Frauen im technischen und wissenschaftlichen Bereich zu präsentieren. Erfinderinnen, Forscherinnen, Gründerinnen, Managerinnen, Pionierinnen und selbstständige Ingenieurinnen zeigen ihren Weg, ihre Karriereverläufe und ihre Geschichte. Zudem gewähren Wissenschaftlerinnen und Frauen in technologischen Berufen einen Einblick in ihren Arbeitsplatz. Mit der Veröffentlichung der Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in Forschung und Technologie sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: www.w-fforte.at/de/wissenschaftt-leben

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen informativen Überblick zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen 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.

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁶¹ des Arbeitsmarktservice (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 110 Videofilme zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo (Videofilme „your job“)
- Verschiedenste Broschüren des Arbeitsmarktservice (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.

⁶¹ 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).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** 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. Internet: www.ams.at/qualifikationen
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 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 aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Es wird auch ein Test der „Eignung zur Selbstständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: www.ams.at/berufskompass
- Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 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. Es gibt auch etliche Links zur weiteren Information über Berufe und Ausbildungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Das **AMS-Berufslexikon** online enthält wichtige Informationen zu den Themen Berufsentscheidung und Ausbildung. Das AMS-Berufslexikon online beinhaltet derzeit rund 1.500 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank „**Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums**“ von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: www.ams.at/berufslexikon
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: www.ams.at/weiterbildung
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800

Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: www.ams.at/yourchoice

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

2.2 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 kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

2.3 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 kennen lernen 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/m 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 angeboten, 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 Gewerbe
 Mit 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

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung 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

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentenInnen, 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, Bewerbungscoaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at/bildungsberatung zu finden.

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97
 Tel.: 01 47677-523 (Kurzinformativ zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)
 E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.at; Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

2.6 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 Universitäten 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 Universitäten 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>
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://jobservice.uni-klu.ac.at>
- 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

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten. Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche aus-

ländische 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 veranstaltete **zBp-Absolventenmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruiting-messen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat.

Informationen: www.zbp.at und www.zbpabsolventenmesse.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. 2009 nahmen fast 100 Unternehmen teil. Die nächste Messe findet am 29. April 2010 statt.

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

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). Weiters wird noch eine Berufsinfomesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

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: www.uni.klu.ac.at/connect

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

Termine von **weiteren Berufsinformationstagen** können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen der Bundesländer 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.

3 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 vor allem 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. Zitat: „[...]“

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!‘,⁶²

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. Berufswahl) 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 Berufswahl treffen zu können.

Insich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen, bildet die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-) Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, 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.

⁶² Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

3.1 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.“⁶³

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

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.

⁶³ Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.2.2009].

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 Interessensschwerpunkte 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 10 Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n 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 werden 75 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 IBW 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/Bil-

dungsberatung 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.berufsdiaagnostik.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.

3.2 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 downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (www.ams.at/biz).

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,⁶⁴ 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

64 Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (siehe dazu Kapitel 2.7) sowie **Placement** und **Career-Services** (siehe dazu Kapitel 2.6).

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“ Berufsentscheidungen 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.
-------------	--

3.3 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.“⁶⁵

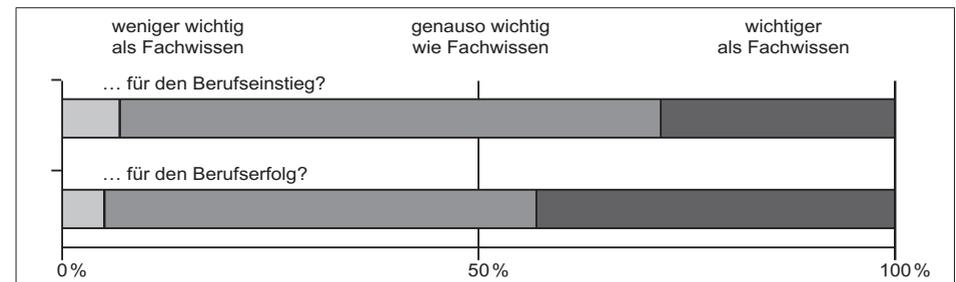
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen 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.⁶⁶

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁶⁷

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



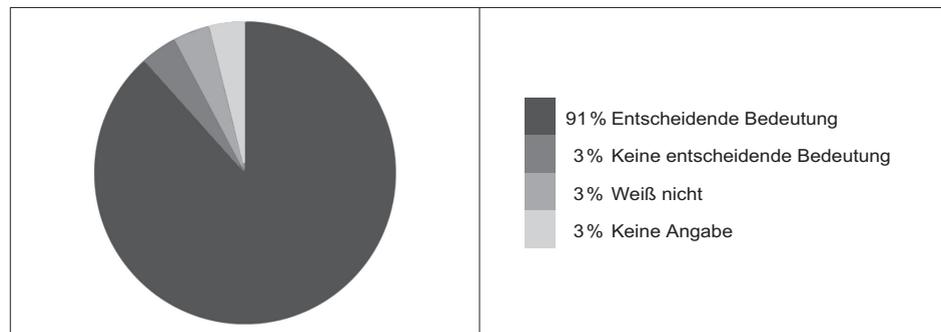
Quelle: www.sq21.de

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

66 Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

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

Schlüsselqualifikationen spielen bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung



Quelle: Anna Matthies: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (Hg.) Köln 2006.

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender 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 im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁶⁸

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 vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs-

⁶⁸ Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.“ Köln.

und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁶⁹

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. Internetrecherche, 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 Verkauforientierung. 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 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 zweimal jährlich aktualisierten AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für TranslationswissenschaftlerInnen

Für AbsolventInnen der Translationswissenschaft, die im Berufsbereich „Dolmetschen“ und/oder „Übersetzen“ tätig werden wollen, sind regelmäßige Auslandsaufenthalte, regelmäßige deutsch- und fremdsprachige Lektüre sowie zusätzliche Ausbildungen in Wirtschaft, Management, Recht, Informatik/Softwareprogrammierung sowie Technik schon während des Studiums oder unmittelbar danach empfehlenswert und erhöhen die beruflichen Einstiegschancen. Überdurchschnittlich viele Studierende der Translationswissenschaft betreiben ein zweites Studium (z. B. Jus, Wirtschaft, Technik, Pharmazie, Medizin) oder erwerben Zusatzqualifikationen wie etwa Gebärdensprachdolmetsch oder Terminologiemanagement. An der Universität Graz werden beispielsweise nicht nur Gebärdensprachkurse angeboten, sondern es besteht dort auch die Möglichkeit sich im Schwerpunkt Gebärdendolmetschen ausbilden zu lassen.

⁶⁹ Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

Die Universitätslehrgänge European Masters in Conference Interpreting, Translationsmethodik und -didaktik sowie Kommundolmetschen bieten fachliche Vertiefungsmöglichkeiten (vgl. www.uni-graz.at/itat). Der Universitätslehrgang Kommundolmetschen für die Sprachen Albanisch, Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Russisch und Türkisch wird seit 2004 an der Universität Graz angeboten. Die AbsolventInnen dieses Lehrgangs stehen als qualifizierte Sprach- und KulturvermittlerInnen für den sozialen, kommunalen und medizinischen Bereich zur Verfügung. Im Rahmen ihrer Ausbildung werden sie auch im Umgang mit Rollenkonflikten, Krisensituationen und Kommunikationsproblemen geschult. Weiters müssen sie ein Praktikum bei einer öffentlichen Institution oder NGO absolvieren.

Eine berufsbegleitende Möglichkeit, sich spezielles Know-how anzueignen, bietet sich an der Donau-Universität Krems über den Universitätslehrgang „Interkulturelle interdisziplinäre salutogene Gesprächsführung“ sowie in der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien (vgl. www.donau-uni.ac.at).

ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die eine Arbeit im Journalismus, Verlagswesen oder im Bereich Public Relations und Werbung anstreben, haben die Möglichkeit, eine Reihe berufsspezifischer Ausbildungen zu absolvieren (Universitätslehrgänge zu den Themen Werbung, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit). An der Donau-Universität Krems bieten sich in diesem Bereich immer wieder Möglichkeiten einer postgradualen Ausbildung an (z. B. im Rahmen des Internationalen Journalismus Zentrums der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien).

Das Kuratorium für Journalistenausbildung in Salzburg veranstaltet berufsbildende Kurse für JournalistInnen und vergibt für Studierende aller Fakultäten Stipendien für Ferialvolontariate in österreichischen Medienbetrieben (vgl. www.kfj.at).⁷⁰

Für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die in der Erwachsenenbildung arbeiten, empfiehlt sich insbesondere die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken.

TIPP	Übersetzungsarbeiten, die schon während des Studiums gemacht wurden, sowie Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen.
-------------	---

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für PhilologInnen

Für die AbsolventInnen der Philologischen Studienrichtungen sind Zusatzqualifikationen eine immer wichtigere Voraussetzung für realistische Arbeitsmarktchancen. Von besonderem Interesse sind für PhilologInnen beispielsweise Weiterbildungsangebote im Bereich EDV, Export, Management, Marketing, Verkauf, Tourismus, Kommunikation, Sprachdidaktik, Projektentwicklung und Projektmanagement sowie in Mediengestaltung, Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. dazu auch Kapitel 4). Ferialpraktika oder die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit erleichtern den Berufseinstieg erheblich.

Nützlich ist auch die Ausbildung „Deutsch als Fremdsprache“, sowie Kenntnisse in speziellen Fachsprachen (z. B. Wirtschaftsendgisch, Technisches Englisch, Englisch für Medien oder Tourismusbranche).⁷¹

⁷⁰ Vgl. dazu auch das Kapitel 4.

⁷¹ Wird im Rahmen des Studiums zum Teil auch angeboten.

Für wissenschaftlich Interessierte ist der Erwerb des Doktorats zu empfehlen, wenn möglich sogar an einer ausländischen Universität.

Für Klinische LinguistInnen besteht die Möglichkeit, die dreijährige Akademie für den logopädisch-phoniatrischen-audiologischen Dienst in folgenden Städten zu absolvieren:

Akademien für den logopädisch-phoniatrischen-audiologischen Dienst
Klagenfurt Tel.: 0463 538-22544, Internet: www.verwaltung.ktn.gv.at
Linz Tel.: 0732 7806-3137, Internet: www.linz.at/akh/medaz/2088.asp
Ried im Innkreis Tel.: 07752 80018-44, 80018-39, Internet: www.bfi-bbrz.or.at
Graz Tel.: 0316 385-3604, Internet: www.klinikum-graz.at
Wien Tel.: 01 40400-7351, Internet: www.wienkav.at/kav/mtd/logo

Für PhilologInnen, die in der Erwachsenenbildung arbeiten, empfehlen sich der Besuch von TrainerInnen-Seminaren sowie die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken. Folgende praxisorientierte Weiterbildungsangebote auf Universitätsebene, die speziell auf die Bedürfnisse von SprachlehrerInnen ausgerichtet sind, werden beispielsweise angeboten:

- Universitätslehrgang Deutsch als Fremdsprache, Fremdsprachenunterricht in der Erwachsenenbildung, in Graz (vgl. www.uldaf.at)
- Sprachseminar Babylon, Sprachseminar, in Salzburg (vgl. www.bifef.at).
- Universitätslehrgang Deutsch als Fremd- und Zweitsprache; GebärdensprachlehrerIn, in Klagenfurt (vgl. www.uni-klu.ac.at)

Die Lehrgänge vermitteln u. a. theoretisches und praktisches Wissen zur Fremdsprachendidaktik (vgl. dazu auch Kapitel 4).

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen

Für AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen ist es empfehlenswert schon während des Studiums Auslandserfahrungen zu sammeln. Gute Kenntnisse in länderspezifischen wirtschaftlichen Bedingungen, möglichst viele Fremdsprachenkenntnisse sowie eine hohe Bereitschaft zur Mobilität sind für den Berufseinstieg ebenfalls von Vorteil. Besonders geeignet sind Universitätslehrgänge, die auf berufliche Tätigkeitsfelder im Ausland bzw. anderen Kulturkreisen ausgerichtet sind. Möglichkeiten gibt es in diesem Zusammenhang in Bereichen, wie z. B. Export, IBWL, Internationales Recht, Internationale Beziehungen sowie Kultur- oder Medienmanagement.

Für AbsolventInnen die sich als ArchivarInnen, DokumentarInnen und/oder BibliothekarInnen betätigen möchten, bestehen wichtige Zusatzqualifikationen im Bereich der Entwicklungen im EDV- und Telekommunikationsbereich (z. B. Katalogisierung, Präsentationsmöglichkeiten im Internet u. a.) (vgl. dazu insgesamt auch Kapitel 4).

Weiters sind auch hier Ferialpraktika, die bereits während des Studiums absolviert werden oder die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit gute Möglichkeiten den Berufseinstieg zu erleichtern.

Für alle Sprachstudien gilt generell, dass je mehr Zusatzqualifikationen im Zuge des Studiums eingeholt werden, desto besser ist die Chance entsprechende Tätigkeiten mit guter Bezahlung zu finden. So bietet beispielsweise die Wirtschaftsuniversität Wien mit dem Institut für Sinologie der Uni Wien ab dem Wintersemester 2006/07 das „individuelle Diplomstudium“ IBW/Chinesisch an. Diese Kombination der beiden Studienrichtungen Internationale Betriebswirtschaft und Sinologie bietet eine solide Ausbildung in den wirtschaftlichen Kernfächern gemeinsam mit einem intensiven Studium der chinesischen Sprache. Die wenigen AbsolventInnen haben wenige Schwierigkeiten, etwas Passendes zu finden.⁷²

3.3.2 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.

3.3.3 Die Vorteile des Networking

- 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.

⁷² Weitere Informationen: Mag. Christina Bazant-Kimmel, Institut für Slawische Sprachen (WU), 1090 Wien, Nordbergstraße 15/4. Stock, Bauteil D, E-Mail: Christina.bazant-kimmel@wu-wien.ac.at, Frau Alber oder Frau Kraxner, Institut für Ostasienwissenschaften/Abteilung Sinologie, (Uni Wien), 1090 Wien, Spitalgasse 2-4, 2. Hof (Univ.-Campus), E-Mail: sinologie.ostasien@univie.ac.at, Tel.: 01 4277-43840.

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 kennen zu lernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

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

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

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

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

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

Beispielhaft sind hier das IMST⁷³ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁷⁴ – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

3.3.4 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der 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/r Mentors/In sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

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

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

⁷³ www.imst.ac.at [4.9.2009].

⁷⁴ www.e-lisa-academy.at [11.11.2008].

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 Selbstständigen 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.

3.3.5 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/studieren verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem 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 Landeskenntnissen 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.

CEEPUS Generalsekretariat

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10
E-Mail: office@ceepus.info, Internet: www.ceepus.info

Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8
Tel.: 01 4277-28101, Fax: 01 4277-9281
E-Mail: ceepus@oead.at, Internet: 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 anzusuchen.

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

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, 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 Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

Sprache

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

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

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 Neusee-

land 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. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax, oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe

Noorderwagenplein 6, NL-8223 Al Lelystad, Lelystad, Niederlande

Anmeldung Tel.: +31 320 239540 (allgemeine Fragen)

Fragen zum Testergebnis: E-Mail: toefl@ets.org

Amerika-Institut

Opergasse 4, 1010 Wien; Tel.: 01 5127720

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

www.de.toefl.eu sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

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 sowie www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

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

GMAT (Graduate Management Admission Test): www.mba.com/mba/TaketheGMAT

3.3.6 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 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen ge-

arbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

Praxisnet

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.

www.praxisnet.at

AIIESEC

Die AIIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

www.aiesec.at

IAESTE

Die International Association for the Exchange of Students for technical Expierence vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

www.iaeste.at

GRENZENLOS

Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit.

www.jugendaustausch.org

DANUBE

European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland.

www.danube.or.at

AIFS

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika etc.).

www.aifs.at

Praktika bei Institutionen der EU

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

Euro-Job-Information

BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3

Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474

E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at

Internet: www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx

Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen

Für Studierende und AbsolventInnen.

www.unis.unvienna.org

3.4 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).⁷⁵

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64 %. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.⁷⁶

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchen Zweige 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 vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen). Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem 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. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁷⁷

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 Univer-

sität oder in einem Internetcafé. 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.⁷⁸ 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, vor allem größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular 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 -vermittlung

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.

⁷⁵ 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.

⁷⁶ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufsteinstieg, Jobverfahren und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

⁷⁷ Vgl. ebenda.

⁷⁸ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

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.“⁷⁹

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.⁸⁰

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.“
-------------	---

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

80 Vgl. ebenda. Seite 285.

Für AbsolventInnen von Sprachstudien spielt die „klassische“ Jobsuche über Stellenangebote eine untergeordnete Rolle, auch Blindbewerbungen sind wenig viel versprechend. Die Berufsfindung erfolgt zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda oder über Praxisinitiativen (z. B. Übersetzungsarbeiten schon während des Studiums; Volontariate/Praktika bei einem Verlag, einer Zeitung, einer Sprachschule oder anderen potenziellen Arbeitgebern; Arbeitstraining des AMS).

Bei PhilologInnen dauert die Jobsuche zumeist überdurchschnittlich lang. Nur ein Viertel findet innerhalb eines halben Jahres einen Arbeitsplatz, eine Wartezeit bis zu 20 Monaten ist nicht ungewöhnlich und wird oft durch Tätigkeiten in Nachhilfe- und Sprachinstituten, Reisebüros oder völlig anderen Berufsfeldern überbrückt.

Was die Jobsuche der AbsolventInnen der Translationswissenschaft betrifft, so sind, laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung,⁸¹ Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (31 %) und Bewerbungen auf Verdacht/Eigeninitiative (23 %) besonders vielversprechend. Auch persönliche Kontakte bzw. soziale Netzwerke spielen eine relativ wichtige Rolle. Insbesondere Stellenausschreibungen gewinnen durch die Etablierung neuer Arbeitsfelder seit einiger Zeit wieder an Bedeutung. So ist z. B. „der Bereich der technischen Dokumentation zu einem Arbeitsfeld für Absolventinnen der Studienrichtung Übersetzen“⁸² geworden. Stellenausschreibungen erfolgen dabei häufig auf Online-Plattformen und Jobbörsen im Internet.

Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten (AbsolventInnen der Translationswissenschaft)

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

Quelle: SORA/abif (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen (Studie im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Im Falle von ausgeschriebenen Stellen für ÜbersetzerInnen/DolmetscherInnen, müssen die BewerberInnen häufig Probearbeiten vorlegen oder auch in einer prüfungähnlichen Situation vor Ort Probeübersetzungen erarbeiten. ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die bei den Institutionen

81 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 130ff.

82 Tatjana Pifradler, Institut für theoretische und angewandte Translationswissenschaft.

der EU arbeiten möchten, müssen darüber hinaus das EU-interne Rekrutierungsverfahren sowie eigene Prüfungen im Übersetzen und Dolmetschen durchlaufen.

Online Tools zum Thema „Bewerbung“

Bewerbungscoach im Internet: Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert:

www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

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

Das **Online-Buch** 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 AMS⁸³ 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.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

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

Die Trainees können bis zu einem Monat ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

Voraussetzungen

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

⁸³ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

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)

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbstständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit 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.

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)**Ziel**

Arbeitslose/Arbeitssuchende jedes Alters können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unter-

schiedliche 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 selbstständig 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.

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs**Ziel**

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmen. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmensgründung 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 Selbstständigkeit, 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.

3.6.3 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.

Initis 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

4 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.
-------------	---

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horzonterweiterung 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 Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung).

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.⁸⁴

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,

⁸⁴ Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

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.

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmsprüfungen 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. Teilweise wird auch die Studiengebühr einverlangt.

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 durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch von Universitätskursen ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter www.postgraduate.at.

Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für Studierende und AbsolventInnen von Sprachstudien

Auch für Studierende bzw. AbsolventInnen von Sprachstudien bieten sich zur beruflichen Weiterbildung verschiedene Lehrgänge an, wie beispielsweise das Zertifikat „Interkulturelle interdisziplinäre salutogene Gesprächsführung“ an der Donau-Universität Krems sowie der Universitätslehrgang art & economy an der Universität für angewandte Kunst.⁸⁵

4.3 Weiterbildungsdatenbanken

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.

WKO

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

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

4.3.1 Das 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 Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prü-

⁸⁵ Vgl. www.postgraduate.at

funksgebühren. 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 Bildungsmaßnahme 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

4.3.2 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

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

5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

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

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im Öffentlichen Dienst erfolgen.

Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personalstand in VBÄ	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	132.731
Personalveränderung gesamt	-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-581

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 36
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliebert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.⁸⁶

Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). 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 62,3 %, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.⁸⁷

⁸⁶ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

⁸⁷ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

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.⁸⁸ 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).⁸⁹ 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.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“⁹⁰ Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“⁹¹

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings 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/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im Öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

⁸⁸ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.) (2005): Der öffentliche Dienst in Österreich.

⁸⁹ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

⁹⁰ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

⁹¹ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen
Verwaltungsdienst	48.305	36,4	24.829	23.476
LehrerInnen	37.140	28,0	16.685	20.455
Exekutivdienst	29.614	22,3	26.830	2.785
Militärischer Dienst	14.631	11,0	14.408	223
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.379	1,8	1.334	1.045
Krankenpflegedienst	200	0,2	K.A.	K.A.
Schulaufsicht	286	0,2	K.A.	K.A.
sonstige	177	0,1	K.A.	K.A.
gesamt	132.731			

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (30,4%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist vor allem 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 über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen im privaten Sektor steigt allerdings. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Im Jahr 2007 waren 51,7% der beschäftigten AkademikerInnen im Bundesdienst Frauen.

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
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%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 32.

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.

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.“⁹²

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

5.2 Karriereweg an Unis und FH**5.2.1 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

⁹² Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte 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 sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis)

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer 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.

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.
-------------	---

5.2.2 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 (Mag. oder Dr.) 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. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁹³ 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.

5.3 Einkommen

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. Ganz allgemein 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. Zuzüglich 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.

⁹³ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen 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

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien.

Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

AkademikerIn aus Branche	Median	Unteres Quartil	Oberes Quartil
Sozialwissenschaften	22.700 Euro	19.800 Euro	25.300 Euro
Jus	27.700 Euro	24.800 Euro	30.100 Euro
Wirtschaft	28.700 Euro	26.300 Euro	32.100 Euro
Technik	29.200 Euro	26.700 Euro	32.600 Euro

Quelle: Neumann International (2007): Einstiegsgehälter In Österreich nach Branchen.

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

Median der Brutto-Jahreseinkommen

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.250 Euro	28.084 Euro	26.134 Euro
Angestellte	25.952 Euro	41.370 Euro	33.739 Euro
Öffentlich Bedienstete	34.296 Euro	36.854 Euro	35.669 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 10.

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.

Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2007

Exekutivdienst	43.584 Euro
LehrerInnen	47.867 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	65.284 Euro
Militärischer Dienst	35.494 Euro
Verwaltungsdienst	28.702 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff

Ausgewählte Jahreseinkommen für den Öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
Richter/Staatsanwälte	44	60.752 Euro
Lehrer	45	44.641 Euro
Exekutivdienst	41	40.643 Euro
Verwaltungsdienst	43	27.839 Euro
Bildungsabschlüsse – Beamte und Vertragsbedienstete	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
AkademikerInnen	46	52.831 Euro
MaturantInnen	43	38.918 Euro
Fachdienst	42	34.158 Euro
Hilfsdienst	36	21.767 Euro

Quelle: Statistik Austria (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Alle Angaben in Euro

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 43.187 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 79.354 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 44.641 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 29.619 Euro, ein Viertel verdient mehr als 57.699 Euro.

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

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem 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), Kleinunternehmen;
- 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/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);

- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

5.4 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.

6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen

6.1 Translationswissenschaft

Translationswissenschaft ist ein interdisziplinär ausgerichtetes Fach, das sich mit folgenden Teilbereichen befasst:

- Übersetzungswissenschaft
- Dolmetschwissenschaft
- Terminologiewissenschaft und
- Interkulturelle Kommunikation

Dabei geht es sowohl um etablierte Tätigkeitsfelder, wie z. B. Fachübersetzen, Literatur- und Medienübersetzen, Konferenzdolmetschen, Gesprächsdolmetschen, Terminologiemanagement, als auch um neuere Bereiche der interkulturellen Fachkommunikation wie Kommunikationsmanagement, Übersetzungs- und Sprachtechnologien, Lokalisierung, Mehrsprachiges Content-Management, Technische Dokumentation, Diversitätsmanagement etc.

An den Universitäten in Wien und Graz gibt es derzeit die Möglichkeit, den Bachelor „Transkulturelle Kommunikation“ und dann die Masterstudien „Dolmetschen“ oder „Übersetzen“ zu studieren. An der Universität Innsbruck wird derzeit noch das Diplomstudium „Übersetzen und Dolmetschen“ angeboten.⁹⁴

Allgemein ist festzuhalten, dass das Feld der Translationswissenschaft sehr stark von weiblichen Absolventen dominiert wird. Der Anteil männlicher Dolmetscher und Übersetzer ist dementsprechend dünn gesät. Auch ist der Anteil ausländischer DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen bzw. inländischer, die im Ausland studiert haben, sehr hoch, was sich positiv auf die weiteren Berufschancen auswirkt.⁹⁵

6.1.1 Aufgabengebiete

ÜbersetzerInnen übertragen geschriebene Texte von einer Sprache in eine andere. DolmetscherInnen übersetzen in mündlicher Form konsekutiv (hintereinander) oder simultan (parallel, über Kopfhörer und Mikrofon) das gesprochene Wort. In der Praxis übt die Mehrzahl der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowohl das Übersetzen als auch das Dolmetschen aus. Bei den Sprachkenntnissen der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen wird zwischen A-, B- und C-Sprachen unterschieden. Die A-Sprache ist die Mutter- oder Bildungssprache, die B-Sprache ist die Nicht-Muttersprache in der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sich perfekt ausdrücken können. C-Sprachen sind jene, aus denen man in die A- oder B-Sprache dolmetscht, sie werden auch passive Sprachen genannt.

⁹⁴ Über das weitere, aktuelle Angebot an Masterstudien bzw. Doktoratsstudien kann man sich direkt über die Homepage der jeweiligen Universitäten informieren.

⁹⁵ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

6.1.2 Beschäftigungsbereiche

Zur erfolgreichen Abwicklung ihrer sprachmittlerischen Tätigkeit müssen ÜbersetzerInnen mit mehreren Sprachen arbeiten können. Aktive Sprachkenntnisse, auch in der C-Sprache⁹⁶, sind deshalb unerlässlich.

Die grundlegende Voraussetzung für die Ausübung von Sprachberufen ist interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes.

Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität sowie die Bereitschaft zur Mobilität.

Speziell für SimultandolmetscherInnen sind Nervenstärke, Belastbarkeit und Reaktionsschnelligkeit erforderlich.

Durch die moderne Technik lassen sich die Arbeitsaufgaben flexibler und attraktiver gestalten. Die freiberuflichen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen von heute müssen effizient arbeiten können und auch flexibel sein. Viele ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen stellen sich während ihres Studiums eigene Terminologiedatenbanken zusammen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu sein.

FachübersetzerInnen

FachübersetzerInnen arbeiten angestellt oder freiberuflich in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen. Sie übertragen Fachtexte aus dem Deutschen und in das Deutsche. Zu den Fachtexten zählen beispielsweise Gerätebeschreibungen, Bedienungsanleitungen, Betriebshandbücher, Kundenbroschüren, Geschäftsberichte, Montageanleitungen, Kataloge, Patentschriften, Spezifikationen, technische Zeichnungen, Fachartikel und Fachvorträge aus den Bereichen Wissenschaft, Politik, Technik, Recht, Wirtschaft, Medizin und Pharmazie. Das Hauptsprachenpaar, in dem übersetzt wird, ist Englisch-Deutsch, gefolgt von Französisch-Deutsch.

Technische RedakteurInnen

Technische RedakteurInnen erstellen mehrsprachige Dokumentationen technischer Produkte in Form von Computer-Handbüchern, Gebrauchsanweisungen, Produktkatalogen oder elektronischen Hilfesystemen. Sie verfassen unternehmensinterne Dokumentationen über den Herstellungsablauf technischer Produkte, wodurch beispielsweise die Fehleranalyse ermöglicht wird. In enger Abstimmung mit TechnikerInnen entwerfen und gestalten Technische RedakteurInnen Hilfesysteme am Computer

⁹⁶ Die A-Sprache einer/eines Dolmetscherin/Dolmetschers ist seine Muttersprache. Bei der B-Sprache handelt es sich um eine Sprache, in der ein/e DolmetscherIn fast so firm ist wie in ihrer/seiner Muttersprache. Abschließend die C-Sprache: Die/der DolmetscherIn ist hier in der Lage, diese Sprache bestens zu verstehen und in anderen Sprachen (A und/oder B) wiederzugeben, sie/er dolmetscht allerdings nicht in diese Sprache.

sowie Demonstrationsprogramme (auf Diskette oder CD-ROM) und Werbeprospekte, um neue Produkte zu vermarkten. Neben gedruckten Materialien spielt auch die elektronisch verfügbare Technische Dokumentation eine Rolle, die teilweise auch auf Internet verfügbar ist. Technische RedakteurInnen arbeiten beispielsweise bei Pharma-Konzernen, in Software-Firmen, in der Industriellen Fertigung, im Anlagenbau, in der elektronischen Industrie und in Unternehmen der Kommunikations- und Telekommunikationstechnologie. In Österreich sind die Möglichkeiten als Technische/r RedakteurIn eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden allerdings momentan eher begrenzt.⁹⁷

ExportsachbearbeiterInnen

In Mittel- und Großbetrieben übernehmen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen neben deutsch- und fremdsprachiger Korrespondenz zu einem großen Teil kaufmännische Arbeiten wie etwa Kalkulation, Auftragsbearbeitung, Ein- und Verkauf, Disposition, Bestellung sowie Erledigung von Sekretariats- und Verwaltungsarbeiten.

Literarische ÜbersetzerInnen

Literarische ÜbersetzerInnen übersetzen literarische Werke (Krimis, Kinderbücher, Sachbücher, Biographien, Lyrik, Theaterstücke, Untertitel-Synchronisationen, Sachbücher). Literarische ÜbersetzerInnen müssen bei der Übertragung von Metaphern, Nuancen und Stimmungen viel Sprachgefühl beweisen. Zu den beruflichen Anforderungen für literarische ÜbersetzerInnen gehören weiters Kenntnisse der verschiedensten Textsorten sowie ein breiter literarischer Horizont (Literaturgeschichte, Lebensumstände der AutorInnen). Literarische ÜbersetzerInnen sind zumeist freiberuflich oder nebenberuflich für Verlage tätig. Die meisten Aufträge werden für deutsche Verlage erledigt, die meisten Texte werden aus dem Englischen übersetzt.

Allgemein beedete gerichtliche DolmetscherInnen

Allgemein beedete gerichtliche DolmetscherInnen arbeiten freiberuflich für die Justiz. Sie dolmetschen (konsekutiv) bei Verhandlungen und Vernehmungen in Gerichten, Zoll, Polizei, in Strafanstalten oder bei anderen Behörden. Außerdem übersetzen sie schriftliche Akten und Urkunden ins Deutsche oder in andere Sprachen. Ihre außergerichtlichen Tätigkeiten umfassen die Übersetzung von Urkunden verschiedenster Art (z. B. Zeugnisse, Heiratsurkunden, Notariatsakten) und die sprachliche Beratung bei Firmengründungen im Ausland. GerichtsdolmetscherInnen müssen einwandfreie Kenntnisse der deutschen und der B-Sprache in Wort und Schrift aufweisen. Weiters Kenntnisse der Grundzüge des österreichischen Rechts- und Gerichtswesens des Landes oder der Länder, in denen die betreffende Sprache Amtssprache ist. Umfassendes Wissen in den Terminologien von Wirtschaft, Medizin und Technik in der deutschen und fremden Sprache sind ebenfalls erforderlich.

Um als GerichtsdolmetscherIn tätig werden zu können, müssen AbsolventInnen der Studienrichtung „Übersetzer- und Dolmetscherausbildung“ eine zweijährige Berufstätigkeit als ÜbersetzerIn und DolmetscherIn nachweisen können, alle übrigen BewerberInnen müssen 5 Jahre Praktikum ableisten. Darüber hinaus sind ein Kurs bzw. eine Prüfung notwendig. „Die Prüfungsgebühr beträgt

⁹⁷ In anderen Ländern, wie etwa Deutschland, sind hier die Möglichkeiten nicht so schlecht (Informationen laut Interview mit einem Mitglied des Institutes für Sprachwissenschaften).

400 Euro, bei Heranziehung von mehr als drei Prüfern erhöht sich die Prüfungsgebühr um 100 Euro je zusätzlichem Prüfer.“⁹⁸ Die Stellen für Gerichtsdolmetscher sind allerdings zugänglicher reglementiert. (Für genauere Informationen vgl. Österreichischer Verband der Gerichtsdolmetscher (ÖVGD): 1016 Wien, Postfach 14, Tel.: 01 4796581, E-Mail: office@gerichtsdolmetscher.at, www.gerichtsdolmetscher.at).

KonferenzdolmetscherInnen

KonferenzdolmetscherInnen arbeiten freiberuflich und angestellt für Kongress- und Konferenzbüros sowie bei internationalen Organisationen und Institutionen wie EU-Kommission, Europarat, OSZE und OECD. Sie dolmetschen zumeist simultan bei Vorträgen, Reden und Diskussionen. Die Anlässe variieren zwischen Kongressen, Konferenzen, Hauptversammlungen und Gremiensitzungen. Die Themengebiete erstrecken sich von Wirtschaft und Banken, über Landwirtschaft und Politik bis zu EU-Förderungen. Die Tätigkeit von KonferenzdolmetscherInnen erfordert ein hohes Maß an Konzentrationsfähigkeit, Improvisationsfähigkeit und eine hohe Belastbarkeit in Stresssituationen.

Die EU-Kommission ist der größte Arbeitgeber für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowohl im Angestelltenverhältnis wie auch freiberuflich. Die Generaldirektion Übersetzung der Europäischen Kommission (DGT) ist der weltweit größte Dienst seiner Art. An ihren Dienstorten Brüssel und Luxemburg beschäftigt sie dauerhaft etwa 1.750 ÜbersetzerInnen und 600 weitere MitarbeiterInnen und arbeitet darüber hinaus mit FreiberuflerInnen aus aller Welt zusammen. Sie ist verantwortlich für die Übersetzung schriftlicher Texte in alle und aus allen Amtssprachen der EU.

Für das (mündliche) Dolmetschen ist dagegen die Generaldirektion Dolmetschen zuständig. Diese (nach der französischen Abkürzung auch SCIC genannt) sorgt für das qualitativ hochwertige Verdolmetschen von Sitzungen, die von der Kommission und den anderen Organen organisiert werden. Zudem sorgt sie für die Organisation von Konferenzen für die Dienststellen der Kommission.

Neben der Europäischen Kommission gibt es sowohl für ÜbersetzerInnen als auch für DolmetscherInnen u. a. die Möglichkeit im bzw. für das Europäische Parlament zu arbeiten.

Zugangsvoraussetzungen

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) organisiert für SprachmittlerInnen so genannte interinstitutionelle Auswahlverfahren, bei denen geeignete BewerberInnen für die EU-Institutionen ermittelt werden. Diese Auswahlverfahren werden für eine bestimmte Zielsprache durchgeführt. Teilnahmevoraussetzungen sind u. a. die Staatsangehörigkeit eines Mitglieds- oder ggf. Beitrittslandes, ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie die perfekte Beherrschung von zwei EU-Amtssprachen zusätzlich zur Mutter- bzw. Hauptsprache, die ebenfalls eine Amtssprache sein muss. Es gibt keinerlei Altersbeschränkung.

Die Auswahlverfahren für ÜbersetzerInnen umfassen schriftliche und mündliche Prüfungsteile, jene für KonferenzdolmetscherInnen in erster Linie Prüfungen im Simultan- und Konsekutivdolmetschen. BewerberInnen für Dolmetscher-Auswahlverfahren müssen eine universitäre Ausbildung zum/zur DolmetscherIn sowie teilweise einschlägige Berufserfahrung mitbringen.

⁹⁸ Vgl. www.gerichtsdolmetscher.at/deutsch/ausbildung.html [15.7.2008].

Auswahlverfahren dauern im Schnitt 8 bis 10 Monate. Die Gültigkeit der danach erstellten Eignungslisten kann verlängert werden. Je nach dem Bedarf der Institutionen bzw. persönlichem Profil (Ausgangssprachen, Spezialkenntnisse usw.) kann den erfolgreichen BewerberInnen, die auf diesen Listen geführt werden, eine Planstelle angeboten werden. Dienstorte sind in der Regel Brüssel oder Luxemburg.

Ausführliche Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten bei den weltweit größten Sprachendiensten sind abrufbar unter:

www.epso.europa.eu

www.ec.europa.eu/dgs/translation/workingwithus/recruitment/index_de.htm

TerminologInnen

Einige wenige ÜbersetzerInnen arbeiten hauptberuflich als TerminologInnen bei zumeist größeren Firmen und internationalen Konzernen. TerminologInnen untersuchen die begriffliche und lexikalische Struktur eines wissenschaftlichen, technischen oder wirtschaftlichen Fachgebietes und entwickeln neue Definitionen. Ein wichtiges Aufgabengebiet ist die Erstellung firmeninterner Nachschlagewerke für Fachbegriffe.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, der österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzerausbildung und Dolmetscherausbildung in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen der geistes- und kulturwissenschaftlichen Studienrichtungen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU Staaten ausüben. In den neuen EU Mitgliedstaaten gelten derzeit noch Förderungszeiträume von maximal fünf Jahre. Eine diesbezügliche Angleichung wird allerdings voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren stattfinden. Wer Interesse an einem Deutschlektorat hat kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf des Sprachlehrers/der Sprachlehrerin an privaten Sprachschulen und Weiterbildungsinstituten gibt es keine geregelte Ausbildung. In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten ihre SchülerInnen im Fremdsprachenerwerb und vermitteln ihnen die Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums.

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Haupt-

aufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von Kundenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte.

Weitere Aufgabengebiete

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen im Dienste der Gemeinschaft“ (Community Interpreting). Darunter fallen GebärdensprachdolmetscherInnen in Sozialvereinen und MitarbeiterInnen von Integrationsfonds, die ihre KlientInnen (sozial benachteiligte Gruppen wie Hörbehinderte oder AusländerInnen) in verschiedensten Situationen sprachlich unterstützen: bei Arztbesuchen, vor Gericht, auf Ämtern und Behörden oder beim Abschluss von Verträgen.

6.1.3 Beschäftigungssituation

Tendenziell ist der Translationsmarkt weltweit durch positive Zuwachsraten gekennzeichnet. Es bestehen aber auch bedeutende Unterschiede je nach Beschäftigungssituation und Tätigkeitsbereich. Eine stark ausgeprägte Mobilität ist charakteristisch für dieses Berufsfeld. So kommen viele ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen aus dem Ausland und viele ÖsterreicherInnen suchen umgekehrt häufig außerhalb Österreichs eine Beschäftigung, die ihrer jeweiligen Sprachkombination entspricht. Die beruflichen Chancen von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen werden daher entscheidend von der gewählten Sprachkombination, der jeweiligen Wirtschaftsregion und dem Tätigkeitsfeld bestimmt. Englisch und Französisch sind noch immer die marktgängigsten Kombinationen. Die Amtssprachen der EU haben in letzter Zeit für österreichische ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen generell an Bedeutung gewonnen. Auch osteuropäische Sprachen werden zunehmend nachgefragt. Insgesamt übersteigt die Zahl der AbsolventInnen jene der Stellenangebote in der Privatwirtschaft, als auch im öffentlichen Bereich. Zu Beginn einer Laufbahn als ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn sind deshalb längere Wartezeiten, Beschäftigungsunterbrechungen und berufsferne Tätigkeiten in Kauf zu nehmen. AbsolventInnen dieser Studien müssen oft in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen, in denen Sprachkenntnisse zwar eine gewisse, aber keine ausschließliche Bedeutung haben. Viele AbsolventInnen müssen sich derzeit auch mit Jobs unter ihrer Qualifikation zufriedener geben.

Viele Unternehmen haben aus Kostengründen ihre Übersetzungsabteilungen ausgegliedert und vergeben ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnen-tätigkeiten an freie MitarbeiterInnen oder Selbstständige. Freiberufliche ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen üben ihre Tätigkeit teils allein, teils in Form von Bürogemeinschaften oder OEGs⁹⁹ aus.

⁹⁹ OEGs sind „Offene Erwerbsgesellschaften“. Diese Form lässt ihren Mitgliedern untereinander viel Gestaltungsfreiheit bei der Definition von Arbeits- und Erwerbsbeziehungen.

Die Möglichkeit für AbsolventInnen, als allgemein beeidete GerichtsdolmetscherInnen tätig zu werden, ist prinzipiell gegeben. In Österreich gibt es derzeit circa 1.020 GerichtsdolmetscherInnen. Der Beruf des Gerichtsdolmetschers/der Gerichtsdolmetscherin wird zumeist nebenberuflich, manchmal auch hauptberuflich ausgeübt. Der Einsatz der DolmetscherInnen variiert von Sprache zu Sprache stark. Mit einer gebräuchlichen Sprache wie Englisch sind für GerichtsdolmetscherInnen einige Jahre nötig, um sich etablieren zu können, bei Mangelsprachen gelingt dies DolmetscherInnen oft in einem halben Jahr.

Derzeit ist in diesem Berufszweig vor allem ein Bedarf an ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit Kenntnissen in Ostsprachen vorhanden, aber immer auch in Kombination mit zumindest Englisch.¹⁰⁰

Das Konferenzdolmetschen gilt als Beruf mit stagnierendem Bedarf, da viele Konferenzen in einer einzigen Sprache (z. B. Englisch) abgehalten werden. Die EU (z. B. die Europäische Kommission, das Europäische Parlament) stellt für KonferenzdolmetscherInnen allerdings einen zunehmend wichtigen Arbeitgeber dar.

Die beruflichen Aussichten der literarischen ÜbersetzerInnen sind eher gering, insbesondere die Tätigkeit als Hauptbeschäftigung durchzuführen. Praktisch alle literarischen ÜbersetzerInnen Österreichs arbeiten nebenberuflich und aus primär idealistischen Motiven. Die wenigen hauptberuflichen literarischen ÜbersetzerInnen in Österreich arbeiten aufgrund des geringen Arbeitsaufkommens in Österreich auch für Verlage im deutschsprachigen Ausland.

FachübersetzerInnen haben grundsätzlich nicht so schlechte Chancen, in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen eine Beschäftigung zu finden.

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen im Dienste der Gemeinschaft“ (sog. Community Interpreting), wie etwa Gebärdendolmetschen oder Hilfestellung für AusländerInnen.

Stellenangebote kommen im Wesentlichen aus der Industrie und von Institutionen der Wirtschaft, die ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit entsprechenden Fachkenntnissen (EDV, Elektronik, Pharmazie, Medizin, Jus, Wirtschaft) suchen. Hier ist ein großer Teil der AbsolventInnen mit Misch-tätigkeiten, also dem Übersetzen und Dolmetschen in Kombination mit Sachbearbeitung, Buchhaltung und Sekretariatsarbeiten, beschäftigt.

Ein Berufsbild anhand der Kategorie „Sprache“ wird eher die Ausnahme denn die Regel sein. Sprachen werden grundsätzlich eher als eine Zusatzqualifikation angesehen, die zwar grundlegend ist, aber zumeist mit anderen Qualifikationen im Verbund steht (vgl. dazu auch Kapitel 3 und Kapitel 4). Gerade deshalb sind neben fachlichen Qualifikationen auch zusätzlich vorhandene „Soft Skills“ wie Mobilität und soziale Kompetenzen sehr vorteilhaft. Auch bestimmte fachliche Zusatzqualifikationen mit dem Interesse für Sprachen zu kombinieren erweist sich als erfolgversprechend, da 70% bis 80% der zu übersetzenden Texte aus technischen Bereichen stammen. So erhöhen sich die Beschäftigungschancen zunehmend mit Zusatzqualifikationen in den Bereichen Recht, Wirtschaft, Technik oder Wissenschaft. Eine Möglichkeit, sich zusätzliche Qualifikationen

¹⁰⁰ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 136. unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008]

postgradual anzueignen, bieten Hochschullehrgänge, welche z. B. eine Kombination aus Marketing und Übersetzung anbieten.¹⁰¹ Aber auch besonderes Engagement, besondere Kenntnisse auf einem bestimmten Fachgebiet, Auslandsaufenthalte und Branchenkenntnisse können den Berufseinstieg erheblich erleichtern. Darüber hinaus sind die Beschäftigungsmöglichkeiten einem ständigen Wandel unterworfen, was eine gewisse Flexibilität, nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Berufslaufbahn, erfordert.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 3.510 Personen mit abgeschlossener Übersetzer- und Dolmetscherausbildung, wobei die Anzahl der weiblichen Personen dominiert. Die folgenden beiden Tabellen zeigen ausgewählte Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen tätig ist.¹⁰²

Verteilung der Übersetzer- und DolmetscherInnen nach den wichtigsten Berufen

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	55	1,6
Produktions- und Operationsleiter	116	3,3
Sonstige Fachbereichsleiter	91	2,6
Leiter kleiner Unternehmen	84	2,4
Universitäts- und Hochschullehrer	99	2,8
Lehrer des Sekundarbereiches	69	2,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	119	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	211	6,0
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	690	19,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	99	2,8
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	67	1,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	194	5,5
Verwaltungsfachkräfte	144	4,1
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	203	5,8
Sonstige Büroangestellte	120	3,4
Reisebegleiter und verwandte Berufe	50	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	491	14,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

¹⁰¹ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 136. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

¹⁰² In die Tabellen sind nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen worden, in denen mindestens 50 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Verteilung der Übersetzer- und DolmetscherInnen nach den wichtigsten Branchen

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	Anzahl	Prozent
Maschinenbau	55	1,6
Bauwesen	62	1,8
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	230	6,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	104	3,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	72	2,1
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	74	2,1
Kreditwesen	71	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	71	2,0
Erbringung von Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	621	17,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	145	4,1
Unterrichtswesen	402	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	191	5,4
Interessenvertretungen, Vereine	95	2,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	132	3,8
Exterritoriale Organisationen	85	2,4
Nicht-Erwerbspersonen	491	14,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

6.1.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

AbsolventInnen der Translationswissenschaft können zumeist nicht mit einem sofortigen Berufseinstieg nach dem Studienabschluss rechnen. Im Speziellen gilt dies für den Einstieg in ein Vollzeitstellenverhältnis, was nur sehr selten der Fall ist. Im Gegensatz dazu kommen freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeiten in der Berufseinstiegsphase sehr häufig vor, weshalb weniger die Dauer der Jobsuche eine Rolle spielt, als die genützte Zeit, die benötigt wird um sich auf dem Übersetzungsmarkt zu etablieren. So ist im Allgemeinen damit zu rechnen, dass mindestens ein Jahr bei der Suche nach Beschäftigung bzw. zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Auftragslage benötigt wird.

Die Berufsfindung von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda oder über Praxisinitiativen wie das des Arbeitsmarktservice. Auch Stellenausschreibungen über Online-Plattformen und Internet-Jobbörsen gewinnen bei der Stellensuche zunehmend an Bedeutung.¹⁰³ Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen wenig erfolgversprechend.

¹⁰³ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

TIPP	Es wird besonders empfohlen sich bereits während dem Studium möglichst viele praxisbezogene Erfahrungen sowie Zusatzqualifikationen anzueignen. Demzufolge sind eine Zweitausbildung wie z.B. Wirtschaft, Branchenkenntnisse, (Auslands-)Praktika oder andere einschlägige Tätigkeiten ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl von BewerberInnen.
-------------	--

Oft helfen Übersetzungsarbeiten, die schon während des Studiums absolviert worden sind. Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen. Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Der berufliche Einstieg in eine akademische Position ist eher selten. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten von AbsolventInnen sind sehr beschränkt (Leitung von Übersetzungsabteilungen).

Kaum spezifische Stellenangebote für TranslationswissenschaftlerInnen – Konkurrenz mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen

Ein wesentlicher Grund für die Probleme beim Einstieg in den facheinschlägigen Beruf liegt in der Beschaffenheit des Berufsfeldes bzw. des Dolmetsch- und Übersetzungs(arbeits)marktes. Es handelt sich dabei um einen freien Beruf, für dessen Ausübung die einschlägige akademische Ausbildung keine formale Voraussetzung ist. Sehr häufig werden daher nicht einschlägig ausgebildete ÜbersetzerInnen bevorzugt, die ihre Leistungen günstiger anbieten. Eine Qualitätskontrolle ist für die AuftraggeberInnen oft nicht in ausreichender Form möglich bzw. wird der Professionalität der Dienstleistung zu wenig Beachtung geschenkt. In vielen Ausschreibungen erfolgt daher auch keine Einschränkung auf AbsolventInnen der Translationswissenschaft, sodass diese auch mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen konkurrieren müssen, sofern diese über entsprechende Fremdsprachenkenntnisse verfügen.

Ein weiterer Problembereich beim Berufseinstieg ist nach wie vor häufig die mangelnde Berufserfahrung und der geringe Praxisbezug der AbsolventInnen. Sie wissen zum Teil nur mangelhaft über Berufsumfeld und -bedingungen, AuftraggeberInnen, rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsausübung oder die konkrete Auftragsabwicklung Bescheid. Die AbsolventInnen haben auch zu wenig Vorstellung darüber, wie man sich selbst präsentiert und Aufträge akquiriert.

Für die praktische Tätigkeit ist es zudem notwendig auch über Hintergrundwissen über den zu übersetzenden Text zu verfügen. Von Vorteil ist es demnach, bereits bei der Studienwahl, bestimmte fachliche Interessen mit dem Interesse für Sprachen zu kombinieren.¹⁰⁴

Wichtige Zusatzqualifikationen

Neben fachlichen Qualifikationen sind zusätzlich vorhandene „Soft Skills“ wie Mobilität und soziale Kompetenzen (Kommunikations- und Teamfähigkeiten) von Vorteil. Zusatzqualifikationen in den Bereichen Recht, Wirtschaft, Technik oder Wissenschaft sind ebenfalls hilfreich. Eine Möglichkeit, sich diese zusätzlichen Qualifikationen postgradual anzueignen, bieten insbesondere Hochschullehrgänge, die z. B. eine Kombination aus Marketing und Übersetzung anbieten. Auch wenn der Schwerpunkt dabei auf dem wirtschaftlichen Teil liegt stellt gerade die Kombination

¹⁰⁴ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

dieser Ausbildungsinhalte eine wesentliche Weiterführung des Studiums der Translationswissenschaft dar.

Weitere Zusatzqualifikationen, die sich positiv auf die Situation beim Berufseinstieg auswirken können, sind Auslandsaufenthalte und Branchenkenntnisse (in wirtschaftlichen aber auch kulturellen Kontexten). Besondere Kenntnisse z. B. einer sonst schwer zugänglichen Literatur und/oder Sprache sowie besondere Kompetenzen auf einem bestimmten Fachgebiet (z. B. Spezialisierung auf Übersetzungen im Bereich der bildenden Kunst, des Theaters oder bestimmter Wissenschaftsgebiete) können den Berufseinstieg erheblich erleichtern.¹⁰⁵

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viele AbsolventInnen entscheiden sich für einen „sicheren Brotberuf“ in einer studienfremden Tätigkeit und festem Anstellungsverhältnis, mit gelegentlichen Übersetzungs- und Dolmetscharbeiten. Diese berufsfernen Bereiche sind innerhalb der verschiedensten Branchen zu finden und stellen eine Chance sowohl im Berufseinstieg als auch in Hinblick auf die weiteren Karriereöglichkeiten dar. Ausgeschriebene Jobs finden sich meist auf verschiedenen Managementebenen in Unternehmen oder auch in der öffentlichen Verwaltung. Auch für diese Tätigkeitsbereiche sind in der Regel Zusatzqualifikationen ausschlaggebend – insbesondere wirtschaftliche Kenntnisse.¹⁰⁶

Doch die berufsfremden Tätigkeiten stellen nicht in allen Fällen eine interessante Herausforderung dar. Häufig werden auch Sekretariats- und SachbearbeiterInnentätigkeiten sowie Misch Tätigkeiten (Arbeiten im Sekretariat und als SprachmittlerIn) ausgeübt. Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben. Ein Abschluss des Studiums der Translationswissenschaft wäre für diese Tätigkeitsfelder nicht unbedingt notwendig, weshalb die AbsolventInnen dementsprechend überqualifiziert.¹⁰⁷

Begrenzter Arbeitsmarkt für AbsolventInnen

Mit der Entscheidung, eine bestimmte Sprache zu studieren, legen sich die Studierenden auch auf einen bestimmten, eher begrenzten Arbeitsmarkt fest. Dominant am Arbeitsmarkt für ÜbersetzerInnen ist immer noch das Englische. DolmetscherInnen ohne Englisch können nur in ganz kleinen Marktnischen bestehen. Spanisch ist zwar eine weltweit häufige Sprache, spielt aber am österreichischen Markt für AbsolventInnen eine sehr geringe Rolle. Für den Osten Europas verwertbare Kombinationen sind Deutsch, eine Ostsprache (Russisch, Polnisch, Tschechisch, Ungarisch, Estnisch, Lettisch, Litauisch, Ukrainisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch) und Englisch. Der Bedarf an ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit Ostsprachen hat nicht zuletzt aufgrund der letzten EU-Erweiterung zugenommen.

Gute Chancen bestehen vor allem für AbsolventInnen, die einer Karriere im Ausland bzw. auf internationaler Ebene offen gegenüber stehen. Hier kommen überwiegend das Übersetzen von Dokumenten und Urkunden und das Dolmetschen bei geschäftlichen und politischen Verhandlungen in

¹⁰⁵ Vgl. ebenda.

¹⁰⁶ Vgl. ebenda.

¹⁰⁷ Vgl. ebenda.

Betracht. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich bei großen, internationalen Unternehmen, internationalen Einrichtungen und Organisationen sowie EU-Institutionen (z. B. europäische Kommission). Die Einstiegschancen sind dabei wesentlich von der jeweiligen Sprachkombination abhängig. Für ÜbersetzerInnen sind Kombinationen aus Englisch und Französisch sehr bedeutend, bei DolmetscherInnen ist ein breiteres Spektrum an Sprachen erwünscht. Stark gefragt sind „Weltsprachen“ wie Englisch und Französisch, eher gering ist die Nachfrage bei „exotischen“ Sprachen.¹⁰⁸

ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen die für ein Organ der Europäischen Union arbeiten wollen, müssen ein öffentliches Auswahlverfahren durchlaufen (vgl. Kapitel unter KonferenzdolmetscherInnen). In der Generaldirektion Übersetzung der Europäischen Union in Brüssel oder Luxemburg kann ein fünfmonatiges Praktikum abgeleistet werden. BewerberInnen müssen ein Studium abgeschlossen haben. Auch beim Europäischen Parlament in Luxemburg gibt es für AbsolventInnen die Möglichkeit ein dreimonatiges Praktikum zu absolvieren. Nähere Informationen dazu finden sich unter: www.ec.europa.eu/stages

Wer sich für die Karrieremöglichkeiten in den Sprachendiensten der Europäischen Kommission und in anderen EU-Institutionen interessiert, kann sich diesbezüglich an die Außenstelle der Generaldirektion Übersetzung wenden (Tel.: 01 51618-338 bzw. -310, E-Mail: dgt-vienna@ec.europa.eu, vgl. auch im Anhang und im Kapitel 6.1.2 unter KonferenzdolmetscherInnen).

Nicht alle AbsolventInnen der Translationswissenschaft sind vollzeitbeschäftigt im Sinne einer fixen Anstellung. Es wird zunehmend mehr Flexibilität von den Übersetzern gefordert; nicht nur was ihre Bereitschaft zur Mobilität anbelangt, sondern auch ihr Arbeitsverhältnis. So läuft der Trend momentan eher auf selbstständige Leistung und befristete Projektarbeit auf Basis von Übersetzungsverträgen hinaus, welche nach erbrachter Translation eines bestimmten Werkes auslaufen. *„Meist kann man nur mit kurzfristigen Aufträgen rechnen. Man muss also immer kurzfristiger, dafür aber intensiver arbeiten.“*¹⁰⁹

Nicht selten sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sog. freiberufliche „PatchworkerInnen“, welche einen zusätzlichen Teilzeitjob haben um das Einkommen aufzubessern und/oder um sich abzusichern. Häufig findet sich hier die Kombination von Dolmetschen und unterrichten, wobei es in dieser Verbindung mehrfach der berufsfremde Job ist, der die Karrieremöglichkeiten eröffnet. Ausgedehnte Möglichkeiten für eine facheinschlägige Karriere bieten sich nahezu ausschließlich im Bereich der EU-Institutionen.¹¹⁰

Einkommensverhältnisse

Die Gehaltsstrukturen von freien ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen variieren je nach Auftragslage. Freie DolmetscherInnen rechnen in Stunden- oder Tagessätzen ab, pro Tag erhalten sie ein Honorar von ca. 500 bis 680 Euro brutto exkl. USt.

Im Sonderbereich Kommunaldolmetschen (d. h. für in Österreich lebende Menschen mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge etc. bei Behörden, Arztbesuchen) haben die jeweiligen Träger zumeist

¹⁰⁸ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

¹⁰⁹ Gerhard Budin, Zentrum für Translationswissenschaft.

¹¹⁰ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

kaum Geld. Dementsprechend miserabel sieht hier die Tariflage aus, wobei zumeist versucht wird, dafür entweder überhaupt keine ausgebildeten DolmetscherInnen einzusetzen oder deren Dienste in den Bereich Freiwilligenarbeit abzudrängen.

Für Übersetzungen wurden je nach Sprache und Schwierigkeitsgrad Preise von 1,30 bis 2,20 Euro exkl. USt. pro Normzeile zu 55 Anschlägen erzielt.

Das Honorar für Übersetzungen richtet sich in Österreich in der Regel nach der Anzahl der Zeilen der fertig gestellten Übersetzung.¹¹¹ Berechnungsgrundlage ist also die Normzeile mit 55 Anschlägen (Zeichen und Leerzeichen). Das Zeilenhonorar wird dabei nach Schwierigkeit bzw. Dringlichkeit entsprechend erhöht. Für spezielle Textkategorien, wie etwa Werbetexte, können gesonderte Honorarvereinbarungen getroffen werden (z. B. auf Stundenbasis). Bei Texten, die zur Veröffentlichung in Buchform oder zur Aufführung bestimmt sind, kann das Honorar auch auf anderer Grundlage berechnet werden (z. B. Pauschale, Normseiten, Gewinnbeteiligung, Tantiemen).

Folgende Sonderleistungen können nach Zeitaufwand (Stundensatz) verrechnet werden:

- besondere graphische Gestaltung,
- Lesen der Korrekturfahnen eigener Übersetzungen,
- Übersetzungen vom und auf Tonband,
- Redigieren von Texten, die von anderen Personen verfasst oder übersetzt wurden,
- Übersetzung nachträglicher Änderungen im Originaltext.

Eine Orientierungshilfe für sowohl ÜbersetzungsdienstleisterInnen als auch -kundInnen stellen die österreichischen Normen ÖNORM D 1200:2000-12-01, ÖNORM D 1201:2000-07-01, ÖNORM D 1202:2002-02-01, ÖNORM D 1203:2002-02-01 und ÖNORM D 1210:2004-01-01, die seit Mitte 2000 gelten, dar.¹¹² Hier werden z. B. die Qualität der Übersetzungsdienstleistung näher spezifiziert, Mängelbehebung und die Rechte und Pflichten des Dienstleisters und des Auftraggebers angesprochen. Es ist auch möglich, sich als AnbieterIn von Übersetzungsleistungen nach ÖNORM D 1200 zertifizieren zu lassen.

Die schlechtesten finanziellen Aussichten haben zumeist literarische ÜbersetzerInnen. Es gibt allerdings die Möglichkeit Stipendien/Preise zu beantragen. Ausgeschrieben werden diese beispielsweise vom Bundeskanzleramt (Kunstsektion) und der Kulturabteilung der Stadt Wien (Magistratsabteilung 7, vgl. www.wien.gv.at/kultur/abteilung), wie zum Beispiel den Übersetzerpreis sowie das Übersetzerstipendium der Stadt Wien. Für Letzteres ist die Übersetzergemeinschaft die Anlauf- bzw. Einreichadresse (vgl. unten).

Empfehlungen für AbsolventInnen

Im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenbefragung wurden seitens der darin befragten ExpertInnen folgende Empfehlungen für AbsolventInnen der Translationswissenschaft formuliert¹¹³:

¹¹¹ Vgl. www.universitas.org unter Wissenswertes. [11.11.2008].

¹¹² Vgl. www.on-norm.at [11.11.2008].

¹¹³ Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Seite 146ff Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

Fächerkombination

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

Auslandserfahrungen

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

Individuelle Interessen und Stärken nützen

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

Darüber hinaus sollte die Beobachtung zu einer realistischen Einschätzung der Arbeits- und Tätigkeitsbereiche sowie der herrschenden Anforderungen führen, sodass eine entsprechende Vorbereitung auf die jeweilige Tätigkeit und in weiterer Folge professionelles und zuverlässiges Arbeiten gewährleistet werden können. Es ist notwendig, seine Fähigkeiten und Kenntnisse realistisch einzuschätzen, nichts zu übernehmen, was nicht geleistet werden kann, aber auch die eigenen Fähigkeiten zu erweitern und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren.

Vernetzung

Eine wesentliche Empfehlung der befragten ExpertInnen betrifft die Vernetzung, d. h. den Aufbau von Kontakten und den Austausch unter KollegInnen. Vor Vorteil ist es, sich innerhalb eines solchen Netzwerkes in technischer, fachlicher und sprachlicher Hinsicht zu spezialisieren, da am Übersetzungs- und Dolmetschmarkt eine Etablierung auf höherem Preisniveau v. a. durch qualitativ hochwertige Leistungen und Spezialleistungen zu erzielen sind.

Strategien bei selbstständiger Berufsausübung

Um an Aufträge zu gelangen und die Möglichkeiten dafür zu erweitern, ist eine Registrierung bei einem Übersetzungsbüro oder auf einschlägigen Plattformen im Internet ratsam.

6.1.5 Berufsorganisationen und Vertretungen**Der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband Universitas**

Der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband Universitas ist die Berufs- und Interessenvertretung der in Österreich ansässigen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen (vgl. www.universitas.org). Zu seinen Zielen und Aufgaben gehören die Förderung des Berufsansehens in der Öffentlichkeit, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder sowie deren Information, Beratung und Fortbildung. Ein besonderes Anliegen des Österreichischen Übersetzer- und Dolmet-

scherverbandes ist es auch, jungen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen durch Informationsveranstaltungen und die Vermittlung von Praktika beim beruflichen Einstieg behilflich zu sein.

Die Übersetzergemeinschaft

Die Übersetzergemeinschaft (ÜG) ist die Interessengemeinschaft von ÜbersetzerInnen literarischer und wissenschaftlicher Werke in Österreich (vgl. www.translators.at). Sie bemüht sich um die Verbesserung der beruflichen, rechtlichen und sozialen Situation ihrer Mitglieder und bietet diesen vor allem Information und Beratung in vertrags-, steuer- und urheberrechtlichen Fragen an. Die Übersetzergemeinschaft bietet auch immer wieder Vorträge, Übersetzertreffs und Seminare für literarisch Übersetzende an.

Der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher

Der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher (ÖVGD) ist die Fach- und Interessenvertretung von in Österreich arbeitenden „allgemein beeideten gerichtlichen DolmetscherInnen“ (vgl. www.gerichtsdolmetscher.at). Er bemüht sich um die Information und Weiterbildung seiner Mitglieder durch Fachseminare sowie durch die Herausgabe von Zeitschriften und Skripten. Außerdem übernimmt der Verband bei der Prüfung zum/zur „allgemein beeideten GerichtsdolmetscherIn“ die Begutachtung von EintragungswerberInnen hinsichtlich des Vorliegens der geforderten Sachkunde.

Sonstige Interessenvertretungen

Die Interessen der im öffentlichen Verwaltungsdienst Beschäftigten werden von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) vertreten (vgl. www.goed.at). Die Interessenvertretungen für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen im Angestelltenverhältnis sind die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Pflichtmitgliedschaft) sowie die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (auf freiwilliger Basis). Für selbständig erwerbstätige ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen besteht die Pflichtmitgliedschaft in der Kammer der gewerblichen Wirtschaft.

6.2 Philologische Studienrichtungen

Die Beschreibungen und Aussagen des folgenden Kapitels beziehen sich auf die AbsolventInnen der Studienrichtungen Anglistik und Amerikanistik, Deutsche Philologie, Finno-Ugristik, Klassische Philologie (Griechisch, Latein), Romanistik (Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Rumänisch), Niederlandistik, Skandinavistik, Slawistik (Russisch, Serbokroatisch, Slowenisch, Tschechisch, Bulgarisch, Polnisch), Sprachwissenschaft sowie Vergleichende Literaturwissenschaft. Informationen über Lehramtsstudien im Bereich der Sprachen finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.2.1 Aufgabengebiete

Zu den vorrangigen Forschungsbereichen von PhilologInnen zählen Sprachwissenschaft und Literaturwissenschaft:

Sprachwissenschaft

In der Sprachwissenschaft entwickeln PhilologInnen sprachliche Untersuchungsinstrumente und wenden diese auf verschiedene Ebenen der verbalen Kommunikation an. Zu diesen Ebenen gehören die Phonologie (Lautlehre), die Morphologie (Formaufbau von Wörtern), die Syntax (Satzbau), die Semantik (Sprachbedeutung) und die Pragmatik (Sprachverwendung). Dabei untersuchen PhilologInnen sowohl die Sprache der Gegenwart als auch frühere Entwicklungsstufen, deren einzelne Ausprägungen sie zu rekonstruieren versuchen. Wichtige Themengebiete innerhalb der österreichischen Philologien sind Psycholinguistik, Patholinguistik, Soziolinguistik, Sprachlehrforschung, Angewandte und vergleichende Sprachwissenschaft sowie Historische Sprachwissenschaft, Dialektologie, Fachsprachenforschung, Stilistik und Sprachdidaktik.

Der Gegenstand der Psycholinguistik umfasst die Untersuchung der Mechanismen und Bedingungen des Erst- und Fremdspracherwerbs. Unter Zuhilfenahme empirischer Testverfahren entwirft die Psycholinguistik Modelle der Sprachproduktion und des Sprachverständnisses.

Der Bereich der Patholinguistik beschäftigt sich mit dem Einsatz linguistischer Methoden zur Diagnose und Therapie von Sprachstörungen. In der Computerlinguistik geht es um die Entwicklung und Konstruktion natürlichsprachiger Computer- und Übersetzungssysteme (maschinelle Erkennung und Erzeugung natürlicher Sprache) sowie um die Gestaltung bedienungsfreundlicher Computerprogramme.

Soziolinguistik untersucht Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Sprachverwendung unterschiedlicher Personengruppen anhand bestimmter Faktoren (Geschlecht, Bildung, Herkunft, Beruf, Alter).

Die Sprachlehrforschung beobachtet sprachliche Prozesse im Fremdsprachenunterricht und leitet daraus Erkenntnisse für die Verbesserung von Unterrichtsformen und Lehrmaterialien ab.

Die Angewandte Sprachwissenschaft untersucht Sprachbarrieren, die in verschiedenen Kommunikationssituationen auftreten (beim Lesen von Gesetzestexten, vor Gericht, auf Ämtern und Behörden, im Spital, zwischen Männern und Frauen), und erarbeitet Lösungsvorschläge zu deren Behebung.

In der Vergleichenden Sprachwissenschaft werden Sprachen typologisch und historisch miteinander verglichen.

Literaturwissenschaft

In der Literaturwissenschaft analysieren PhilologInnen mit Hilfe spezieller Methodeninstrumentarien (Form- und Inhaltsanalysen) Struktur und Inhalt literarischer Texte. Sie interpretieren Literaturgattungen (z. B. Gedichte, Erzählungen, Romane) unter historischen, politischen, sozialen, psychologischen und ästhetischen Aspekten und versuchen dadurch, Erkenntnisse über verschiedene Produktions- und Rezeptionsformen in unterschiedlichen Kulturen und Epochen zu gewinnen.

Neuere Themenstellungen der Vergleichenden Literaturwissenschaft in Österreich sind Gender Studies (Analyse von Geschlechterrollen im nationalen Vergleich) und die Literatur von Minderheiten (Roma und Sinti).

Anglistik und Amerikanistik

Anglistik und Amerikanistik ist die Wissenschaft von den Sprachen und Literaturen Großbritanniens und Nordamerikas und den damit zusammenhängenden kulturellen und historischen Phänomenen in Gegenwart und Vergangenheit. Die Dialekte und Kulturen anderer englischsprachiger Gebiete (Irland, Australien, Neuseeland, Teile der Karibik, Afrikas und Asiens) werden ebenfalls berücksichtigt. Einen besonderen Schwerpunkt der österreichischen Anglistik bildet beispielsweise die Sprachlehrforschung.

Deutschen Philologie (Germanistik)

Gegenstand des Studiums der Deutschen Philologie (Germanistik) ist die Beschäftigung mit der deutschen Sprache und Literatur in Gegenwart und Vergangenheit, wobei das Hauptaugenmerk den österreichischen Charakteristika gewidmet ist (Österreichisches Deutsch, Dialektologie, Fachsprachen, literarische Epochen und Stilrichtungen). Ein weiteres Themengebiet stellt die deutsche Sprache und Literatur des Mittelalters dar. In den letzten Jahren hat sich der Bereich Deutsch als Fremdsprache zu einem wichtigen Forschungszweig innerhalb der Germanistik entwickelt. Hier beschäftigen sich GermanistInnen mit der Vermittlung von Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache, wobei sie Prozesse des Sprachenlehrens und -lernens sowie des Sprach- und Kulturkontaktes analysieren.

Finno-Ugristik

Finno-Ugristik ist die Wissenschaft von den Sprachen und Literaturen der finno-ugrischen Völker. Zu den finno-ugrischen Sprachen zählen unter anderem Ungarisch, Finnisch, Estnisch und Ostjasisch. Das Forschungsinteresse der österreichischen Finno-Ugristik gilt insbesondere der historischen Sprachwissenschaft (Uralische-vergleichende Grammatik).

Klassische Philologie

Gegenstand der Klassischen Philologie ist die griechische Sprache, Literatur und Kulturgeschichte der Antike sowie die lateinische Sprache, Literatur und Kulturgeschichte der Antike, des Mittelalters und der Neuzeit. Die Forschungsinhalte konzentrieren sich auf die Übersetzung, Kommentierung, Interpretation und Editierung griechischen und lateinischen Quellenmaterials unter Einbeziehung des kulturhistorischen Hintergrundes.

Nederlandistik

Forschungsgegenstand der Nederlandistik sind Sprach- und Literaturwissenschaft der niederländischsprachigen Länder (Belgien, Niederlande).

Romanistik

Die Romanistik ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit den romanischen Sprachen und Literaturen und den damit zusammenhängenden kulturellen und historischen Phänomenen in Gegenwart und Vergangenheit. Zu den romanischen Sprachen zählen Französisch, Italienisch, Katalanisch, Portugiesisch, Provenzalisch, Rätoromanisch, Rumänisch und Spanisch. Der Forschungsgegenstand

österreichischer RomanistInnen erstreckt sich vorwiegend auf Europa, Brasilien, die französischsprachigen Teile Kanadas und die spanischsprachigen Länder Amerikas.

Skandinavistik

Skandinavistik ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Sprachen und Literaturen Schwedens, Norwegens, Islands und Dänemarks. Die skandinavistische Forschung setzt sich zusammen aus der Altnordischen Philologie (Runeninschriften und altnordische Lieder und Sagen) und der Neunordischen Philologie (Schwedisch, Norwegisch und Dänisch).

Slawistik

Gegenstand der Slawistik sind die Literaturen und Sprachen der slawischen Völker in Gegenwart und Vergangenheit sowie die damit in Zusammenhang stehenden kulturellen Phänomene der einzelnen slawischen Völker. Zu den slawischen Sprachen zählen Russisch, Kroatisch/Serbisch/Bosnisch, Slowenisch, Polnisch, Tschechisch, Slowakisch und Bulgarisch.

6.2.2 Beschäftigungsbereiche

PhilologInnen arbeiten vorwiegend in der Forschung, im öffentlichen Dienst, in Medienunternehmen, Institutionen der Erwachsenenbildung, exportorientierten Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert).

Die grundlegende Voraussetzung für die Ausübung von Sprachberufen ist interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes.

Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, Höflichkeit und Geduld, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Bereitschaft zur Mobilität, Abenteuerlust und Durchsetzungsvermögen.

Wissenschaft und Forschung

An den Universitäten erforschen PhilologInnen als angestellte ProfessorInnen und AssistentInnen, manchmal auch als freiberufliche DozentInnen, LektorInnen und freie ProjektmitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis), mit unterschiedlichen Methoden die Strukturen und Inhalte von Sprache und Literatur und deren Produktions- und Rezeptionsbedingungen. Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener philologischer Methoden, das Verfassen von wissenschaftlichen Publikationen und die Präsentation der Ergebnisse.

Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit Fragen der Sprach- und Literaturvermittlung, Sprachnormung und Sprachpolitik. Sie erarbeiten Vorschläge und Empfehlungen verschiedenster Art, beispielsweise zur Gestaltung des Sprachenunterrichts an Schulen oder zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften, www.oeaw.ac.at). Einige PhilologInnen arbeiten als freie WissenschaftlerInnen an wissenschaftlichen Projekten, die von diversen Fonds oder Stiftungen finanziert werden.

AbsolventInnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, müssen die Fähigkeit zum analytisch-strukturierten Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und didaktische Fähigkeiten besitzen. Für die Durchführung von Forschungsarbeiten sind Organisationstalent, Teamfähigkeit und Kenntnisse in Projektmanagement von Vorteil.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzen und Dolmetschen in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis.

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, der österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzerausbildung und Dolmetscherausbildung in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU Staaten ausüben und bis max. 3 Jahre in allen übrigen Staaten (EU-Staaten, China, Mexiko, Japan und Israel). Wer Interesse an eine Deutschlektorat hat kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden sowie Informationen zu Voraussetzungen und Ablauf einholen (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf des Sprachlehrers/der Sprachlehrerin an privaten Sprachschulen und Weiterbildungsinstituten gibt es keine geregelte Ausbildung. In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten ihre SchülerInnen im Fremdsprachenerwerb und vermitteln ihnen die Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums. LehrerInnen in der Erwachsenenbildung benötigen eine gut ausgebildete Persönlichkeit, Kommunikationstalent, Durchsetzungsvermögen, didaktische Fähigkeiten, Fachwissen, Kenntnisse über die entsprechenden Lehrmaterialien (Bücher, Kassetten, Videos, CD-ROMs, Internet) sowie Organisationsgeschick. Viele private Sprachschulen bevorzugen Personen mit Kursen in Deutsch als Fremdsprache oder einer TrainerInnenausbildung.¹¹⁴

Im Rahmen von Nachhilfeeinrichtungen, Sommerkursen oder privater Lernhilfe eröffnen sich für PhilologInnen Nebenjobs als HausaufgabenbetreuerInnen und NachhilfelehrerInnen.

¹¹⁴ Vgl. AMS Your Choice (www.ams.at/yourchoice) [11.11.2008].

Als selbständige KommunikationstrainerInnen tragen sie dazu bei, die Fähigkeit zur Kommunikation und auch die sozialen Beziehungen zu verbessern. Sie schulen ihre KundInnen in Argumentation, Verhandlungstechnik und Interkultureller Kommunikation.

Öffentlicher Dienst

In Ministerien befassen sich PhilologInnen mit der Verwaltung und Koordinierung bildungspolitischer Fragestellungen. Sie kümmern sich um Belange der Lehrplangestaltung, um die Unterrichtsbeobachtung sowie die Evaluierung (Bewertung) von Unterrichtsmethoden und Schulversuchen. Sie sind mit der Vergabe privater Forschungsprojekte befasst sowie mit der Aufbereitung der Forschungs- und Untersuchungsergebnisse, um die Grundlage für politische Entscheidungen bereitzustellen. Darüber hinaus arbeiten sie an öffentlichen Stellungnahmen ihrer Abteilung mit, erstellen Informationsbroschüren und betreiben Bildungsberatung. Innerhalb ihres Aufgabenbereichs nehmen sie an Tagungen, Informationsveranstaltungen und Konferenzen teil.

In Bibliotheken und Archiven kümmern sie sich um die Anschaffung von Büchern und Datenträgern (Kassetten, Zeitschriften, Compact-Discs, Videos, CD-ROMs), katalogisieren sie und machen diese Interessenten zugänglich. Außerdem erfüllen sie Recherche- und Beratungsaufgaben. Für die im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst beschäftigten ArchivarInnen, DokumentarInnen und BibliothekarInnen gibt es regulierte Ausbildungsgänge. Voraussetzung für den Beruf als wissenschaftlicheR BibliothekarIn im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst ist eine akademische Ausbildung. Bei der Aufnahme ist die sachliche und thematische Ausrichtung der betreffenden Einrichtung (z. B. rechtswissenschaftliche Archive, technische Dokumentationsstellen, Bibliotheken an wissenschaftlichen Forschungsstellen) als Qualifikationskriterium ausschlaggebend.¹¹⁵

Vereine und Interessenvertretungen

Sehr viele PhilologInnen haben in den letzten Jahren eine Beschäftigung bei Vereinen und Interessenvertretungen gefunden (angestellt oder auf Werkvertragsbasis). Die ausgeübten Tätigkeiten sind nicht beschreibbar, weil sie von Verein zu Verein variieren. Zumeist handelt es sich um die Pflege von zwischenstaatlichen Beziehungen, die Abwicklung von Austauschprogrammen, das Anbieten von Qualifikationsmaßnahmen (im Rahmen von EU-Projekten), das Ausloten von EU-Förderungen sowie um Fragen des Kulturmanagements (Sprach- und Literaturgesellschaften, kulturelle Vereinigungen).

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind PhilologInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von Kundenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

¹¹⁵ Vgl. AMS Beruflexikon unter Berufsbereich „BibliothekarIn“ (www.ams.at/beruflexikon) [11.11.2008].

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind PhilologInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte. Dazu benötigen sie eine exzellente sprachliche Ausdruckskraft, Organisationstalent, Selbstbewusstsein, Kontakt- und Teamfähigkeit und Kenntnisse in unterschiedlichen (zum Teil EDV-unterstützten) Recherchemethoden. Weiters müssen sie in Stresssituationen ruhig bleiben und auch unter Zeitdruck die Übersicht behalten.

Verlagswesen

In Verlagen arbeiten PhilologInnen als freiberufliche oder angestellte LektorInnen. Ihr Aufgabenbereich umfasst die Planung, Akquisition und Betreuung von Buchprojekten sowie die mittel- und langfristige Programmplanung. Sie prüfen Manuskripte, bearbeiten sie inhaltlich und sprachlich, lesen Korrektur, recherchieren Zitate, überprüfen Übersetzungen, sorgen für ein ansprechendes Layout des Buches und bereiten es für die Produktion vor. Sie stellen die Bücher auf Messen vor und kümmern sich um die Werbung und Pressearbeit.

Von VerlagslektorInnen werden die sichere Beherrschung der deutschen und/oder anderer Sprachen erwartet, ein Faible für Rechtschreibung, Zeichensetzung und Grammatik, sowie Sorgfalt, Zuverlässigkeit, PC-Praxis und die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten. Erfahrungen in Electronic Publishing, dem Publizieren in Computernetzen und auf elektronischen Datenträgern, sind von Vorteil.

Wirtschaft und Industrie

In der Computerindustrie sind PhilologInnen als ComputerlinguistInnen an der Entwicklung natürlichsprachiger Computersysteme (Beratungssysteme, Übersetzungssysteme) tätig. Sie entwickeln linguistische Modelle des menschlichen Sprachverständnisses und der menschlichen Sprachproduktion und implementieren diese in programmtechnischer Form am Computer. Darüber hinaus konzipieren und realisieren sie in Zusammenarbeit mit InformatikerInnen und BildschirmdesignerInnen Lösungen zur Gestaltung benutzerfreundlicher Anwenderprogramme.

Als fachliche Qualifikationen bei ComputerlinguistInnen werden Programmierkenntnisse sowie allgemeines Wissen über Hard- und Software vorausgesetzt. ComputerlinguistInnen sollten Bescheid wissen über psychologische, biologische, neurologische und kognitive Mechanismen menschlicher Intelligenz und Kommunikation und die Fähigkeit besitzen, diese Erkenntnisse in Form theoretischer Sprachmodelle am Computer zu implementieren. Ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denkvermögen und wissenschaftliches Arbeiten bilden dafür die Voraussetzung.

LinguistInnen, die mit speziell computerlinguistischer Ausrichtung in der EDV-Branche arbeiten wollen, müssen allerdings mit InformatikerInnen und NachrichtentechnikerInnen konkurrieren.

Auch in Zukunft soll im Rahmen des Romanistik-Studiums mehr Fachsprachenkenntnisse vermittelt werden, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von RomanistInnen in der Wirtschaft weiter zu steigern.

Sprachmittlerische Tätigkeiten

In mittleren und größeren Unternehmen umfasst das Aufgabengebiet die Übersetzung und Revision fremdsprachiger Texte der Volkswirtschaft, Jus, Technik, Betriebswirtschaft, Medizin, Pharmazie, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit. Weiters werden sie auch für Korrespondenz Tätigkeiten eingesetzt und für das Dolmetschen von Geschäftsverhandlungen. Daneben arbeiten viele PhilologInnen als freiberufliche ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen.

Gesundheitswesen

In Spitälern und Rehabilitationszentren arbeiten PhilologInnen als Klinische LinguistInnen. Klinische LinguistInnen untersuchen PatientInnen mit Sprachstörungen, diagnostizieren deren sprachliche Ausfälle und erstellen geeignete Therapiematerialien. Gemeinsam mit LogopädInnen führen sie auch Therapien zur Behandlung von Sprachstörungen durch.

Die Arbeit Klinischer LinguistInnen setzt demnach Kenntnisse über das Gehirn sowie über neurologische und neuropsychologische Abläufe im Menschen voraus. Weiters müssen sie mit einer Reihe von Diagnoseverfahren und Therapieprogrammen vertraut sein. Klinische LinguistInnen müssen in der Lage sein, mit VertreterInnen unterschiedlichster Fachrichtungen (NeurologInnen, HNO-Ärzte/Ärztinnen, LogopädInnen) im Team zusammen zu arbeiten. Insbesondere müssen sie ihren PatientInnen eine große Sensibilität entgegenbringen und das Engagement aufbringen, permanente Motivationsarbeit während der Therapie zu leisten.

Klinische LinguistInnen sollten sich vor allem durch die Lektüre neuropsychologischer, neurologischer und neurolinguistischer Fachliteratur auf dem Laufenden halten. Der European Workshop on Cognitive Neuropsychology (in Italien) gilt als eine der wichtigsten regelmäßigen Weiterbildungsveranstaltungen auf diesem Fachgebiet¹¹⁶ (vgl. dazu auch Kapitel 3 und 4).

Vom Verein „Klinische Linguisten Österreich (KLÖ)“ wurden im Sinne der Fortbildung zwei Universitätslehrgänge „Sprach- und Kommunikationsförderung“ (viersemestrig) bzw. „Speech and Language Facilitation“ (5-semestrig, mit Master-Thesis und Abschluss als MAS) für Personen aus pädagogischen, beratenden, betreuenden und therapeutischen Berufen initiiert (vgl. www.klinische-linguisten.org). Klinische LinguistInnen arbeiten zumeist (im Angestelltenverhältnis) an öffentlichen Krankenhäusern. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, sind Klinische LinguistInnen fast ausschließlich auf Matura-Niveau eingestuft und füllen eher logopädische Posten und Funktionen aus. Grundsätzlich sind die Beschäftigungsmöglichkeiten für Klinische LinguistInnen in Österreich beschränkt.

Tourismus

Einige wenige PhilologInnen arbeiten freiberuflich als FremdenführerInnen, die Reisegruppen in Österreich führen, oder als ReiseleiterInnen, die österreichische Gruppen im Ausland betreuen und begleiten. PhilologInnen organisieren insbesondere akademische Studienreisen, die Kunst, Kultur, Architektur und Geschichte in den inhaltlichen Mittelpunkt stellen. In Tätigkeitsbereichen der Tourismusbranche zählen Kommunikationstalent, Belastbarkeit und Kundenorientiertheit zu den wesentlichen Qualifikationen.

¹¹⁶ Informationen: Gesellschaft für Neuropsychologie Österreich (GNP Österreich), www.gnpoe.at

Weitere Aufgabengebiete

Weitere Aufgabengebiete, die sich in der letzten Zeit entwickelt haben, sind etwa die Verständlichkeitsforschung (Verbesserung der Verständlichkeit von Texten nach wissenschaftlichen Kriterien, z. B. Gesetzestexte, Gebrauchsanleitungen) sowie die Analyse der Kommunikation in Institutionen (z. B. Kommunikation vor Gericht, beim Arzt, in der Verwaltung).

6.2.3 Beschäftigungssituation

AbsolventInnen mit abgeschlossenem philologischem Studium sind bereits seit den 1990er Jahren auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wenig nachgefragt. Auf der einen Seite steigt zwar immer mehr der Fremdsprachenbedarf von Unternehmen und Institutionen, auf der anderen Seite wird jedoch (Fremd-)Sprach(en)kompetenz immer mehr als Zusatzqualifikation von AbsolventInnen aller Fachrichtungen (z. B. Technik, Wirtschaft, Recht, Tourismus, Medizin, Pharmazie) vorausgesetzt. Diese Entwicklung führt generell zu einer Verdrängung „reiner“ SprachstudiumabsolventInnen durch fremdsprachlich geschulte Fachleute, selbst in den klassischen Berufsfeldern der Sprachmittlung (Übersetzen, Dolmetschen).

Aufgrund der verringerten Aufnahme im öffentlichen Dienst ist die Aussicht für AbsolventInnen philologischer Studienrichtungen auf eine Beschäftigung in diesem Bereich geringer geworden. In der freien Wirtschaft ist für PhilologInnen die Beschäftigung unterhalb des Ausbildungsniveaus, z. B. Arbeit im Sekretariat, längst die Regel geworden.

Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für PhilologInnen ist groß, in sprachmittlerischen Tätigkeiten müssen PhilologInnen gegen ausgebildete ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowie MuttersprachlerInnen bestehen. Aufgrund ihrer fehlenden translatorischen Kompetenz sind diese Arbeiten oft mit Problemen verbunden (Unterschätzung des Arbeitsaufwandes beim Übersetzen, zu langsames und unpräzises Dolmetschen). Die an Sprachschulen, Weiterbildungs- und Nachhilfeinstituten vorhandenen Stellen für SprachlehrerInnen sind zumeist nur Neben-, Ferial- oder Übergangsjobs für junge AbsolventInnen und eröffnen in den seltensten Fällen langfristige Perspektiven.

In anderen von PhilologInnen angestrebten Berufsfeldern – etwa im Kulturbereich, in den Medien und im Verlagswesen – ist die Zahl der freien Stellen verhältnismäßig klein, diese Positionen werden häufig von AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (Betriebswirte/-innen, TechnikerInnen, PsychologInnen, PublizistInnen) besetzt.

Nach Ansicht von ArbeitsmarktexpertInnen werden sich die Chancen für Sprachstudierende ohne Zusatzqualifikationen in Zukunft weiter verschlechtern. Viele Berufsfelder, die in den letzten Jahren im Umfeld der Sprachwissenschaft und der Philologien entstanden sind (Computerlinguistik, Klinische Linguistik, Verständlichkeitsanalyse), können in Österreich nach wie vor nur eine begrenzte Zahl an Personen aufnehmen.

Impulse für die Beschäftigung von PhilologInnen kommen aus dem nicht-öffentlichen Bereich, etwa dem Non-Profit-Sektor (Vereine mit sozialen, entwicklungspolitischen, internationalen Bestrebungen) sowie dem exportorientierten Handel.

Auch im Bereich Computerlinguistik sind die Beschäftigungsmöglichkeiten momentan sehr gut. Was die Forschung betrifft, so muss hier die Bereitschaft bestehen auch ins Ausland zu gehen (z. B.:

USA, Kanada oder auch Deutschland). Das liegt daran, dass die Ausbildung in Österreich zwar sehr gut ist, gleichzeitig die Möglichkeiten in der universitären und außeruniversitären Forschung in Österreich eine Beschäftigung zu finden beschränkt sind.

Mit der Zusatzqualifikation „Deutsch als Fremdsprache“ ergeben sich gute Möglichkeiten (in der Erwachsenenbildung) zu unterrichten oder ein Lektorat im Ausland zu machen.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 6.182 Personen mit abgeschlossener Anglistik- bzw. Amerikanistikausbildung und insgesamt 1.172 Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in Klassischer Philologie (Griechisch, Latein).

Die folgenden Tabellen zeigen beispielhaft für die Studien Anglistik und Amerikanistik sowie für Klassische Philologie (Griechisch, Latein) ausgewählte Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der Personen mit einschlägig abgeschlossenem Studium tätig ist.¹¹⁷

Verteilung der Anglistik- und AmerikanistInnen auf ausgewählte Berufe

Anglistik und Amerikanistik	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	55	0,9
Produktions- und Operationsleiter	121	2,0
Sonstige Fachbereichsleiter	58	0,9
Leiter kleiner Unternehmen	83	1,3
Universitäts- und Hochschullehrer	210	3,4
Lehrer des Sekundarbereiches	3.078	49,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	218	3,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	111	1,8
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	101	1,6
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	110	1,8
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	77	1,2
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	118	1,9
Verwaltungsfachkräfte	83	1,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	92	1,5
Sonstige Büroangestellte	63	1,0
Nicht-Erwerbspersonen	891	14,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abteilung ABI

¹¹⁷ In die Tabellen wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 50 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind. In die beiden Tabellen der Klassischen Philologie wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 10 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Verteilung der Anglistik- und AmerikanistInnen auf ausgewählte Branchen

Anglistik und Amerikanistik	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	100	1,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	105	1,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	98	1,6
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	51	0,8
Erbringung von Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	213	3,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	115	1,9
Unterrichtswesen	3.647	59,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	186	3,0
Interessenvertretungen, Vereine	71	1,1
Kultur, Sport und Unterhaltung	127	2,1
Nicht-Erwerbspersonen	891	14,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der Klassischen PhilologInnen auf ausgewählte Berufe

Klassische Philologie	Anzahl	Prozent
Geschäftsleitung, Bereichsleitung in großen Unternehmen	36	3,1
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	15	1,3
Wissenschaftliche Lehrkräfte	651	55,5
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	54	4,6
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	26	2,2
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	12	1,0
Personenbezogene Dienstleistungen und Sicherheitsbereich	13	1,1
Nicht-Erwerbspersonen	315	26,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der Klassischen PhilologInnen auf ausgewählte Branchen

Klassische Philologie	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	11	0,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	14	1,2
Forschung und Entwicklung	13	1,1
Erbringung von Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	14	1,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	15	1,3
Unterrichtswesen	667	56,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	33	2,8
Interessenvertretungen, Vereine	17	1,5
Kultur, Sport und Unterhaltung	24	2,0
Nicht-Erwerbspersonen	315	26,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

6.2.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Für viele PhilologInnen gestaltet sich die Suche nach einem Arbeitsplatz äußerst schwierig. Trotz intensiven Bewerbungsverhaltens muss mit langen Wartezeiten gerechnet werden. Mit Tätigkeiten in Sprach- und Nachhilfeinstituten, in Reisebüros oder auch in völlig anderen Berufsfeldern wird die Phase zwischen Studium und Beruf überbrückt.

Die Berufsfindung von PhilologInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda etc. Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für PhilologInnen wenig erfolgversprechend. Ferialpraktika, die schon während des Studiums absolviert worden sind, können die Berufseinstiegschancen beträchtlich erhöhen.

In der Klinischen Linguistik gelten (nicht bezahlte) Praktika und wissenschaftliche Projekte an Spitälern als einziger Weg, eine der wenigen Anstellungen zu bekommen. Der Wert des ersten Praktikums liegt für die Studierenden auch darin, herauszufinden, ob sie dieser Arbeit gewachsen sind oder nicht.¹¹⁸ Weiters gibt es bereits Fortbildungen über die Universitätslehrgänge „Sprach- und Kommunikationsförderung“ (4-semesterig) bzw. „Speech and Language Facilitation“ (5-semesterig, mit Master-Thesis und Abschluss als MAS), welche vom Verein „Klinische Linguisten Österreich (KLÖ)“ initiiert wurden (www.klinische-linguisten.org).

TIPP	Die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Wirtschaft verschafft berufliche Erfahrungen und kann den Einstieg ins Berufsleben ebnen. Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen.
-------------	---

Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Der berufliche Einstieg in eine akademische Position ist eher selten.

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben. Viele AbsolventInnen werden auch für Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten sowie Misch Tätigkeiten (Arbeiten im Sekretariat und als SprachmittlerIn) herangezogen.

Aber auch PhilologInnen können einen studienadäquaten Beruf erlangen, wenn sie Zusatzqualifikationen in Wirtschaft, Technik oder Recht erworben haben.

Unterschiedliche Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die individuellen Aufstiegsmöglichkeiten in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die beruflichen Verläufe der AbsolventInnen. Obwohl bei vielen Unternehmen für PhilologInnen wenig Perspektiven bestehen, sind auch für sie Karriereschritte möglich. Neben der fachlichen Qualifi-

¹¹⁸ Allerdings sind Praktika nur an wenigen österreichischen Spitälern möglich, z. B. im Neurologischen Zentrum Rosenhügel (des Krankenhauses Hietzing) in Wien (www.wienkav.at/kav/nkr).

kation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften für den beruflichen Aufstieg ausschlaggebend.

Gelingt der Berufseinstieg in öffentlichen Institutionen, wie etwa der Verwaltung, oder an einer Universität so können PhilologInnen dort die entsprechenden Berufskarrieren durchlaufen (vgl. dazu auch Kapitel 5.1).

6.2.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Der „Österreichische Verband Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache“ (ÖDaF) vertritt die Interessen derjenigen, die in Forschung und Lehre im Bereich Deutsch als Fremdsprache und Zweitsprache in Österreich und im Ausland tätig sind und unterstützt sie in fachlichen und didaktischen Angelegenheiten (www.oedaf.at).

PhilologInnen, die als ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen arbeiten, können den Berufsverbänden dieser Berufsgruppe beitreten (vgl. Kapitel 6.1.5)

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden. Dazu zählen beispielsweise der österreichweite Verein „verbal – Verband für angewandte Linguistik“, dessen Hauptziel die Förderung der Angewandten Linguistik in Österreich ist. Dies beinhaltet (vgl. www.univie.ac.at/linguistics/verbal):

- Networking-Aktivitäten (z. B. Organisation von Tagungen, Workshops, Newsletter und weitere Publikationen)
- die Förderung der Kommunikation zwischen bereits tätigen und noch studierenden bzw. heranwachsenden angewandten LinguistInnen (z. B. Informationen über Diplomarbeiten und Dissertationen und vgl. oben)
- die Teilnahme an Entscheidungsprozessen bzw. Stellungnahmen zu sprach- und kommunikationsrelevanten politischen Entwicklungen in Österreich
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vermittlung von sprach- und kommunikationsrelevanten Dienstleistungen

Ein weiteres Beispiel ist die Österreichische Gesellschaft für Literatur (vgl. www.ogl.at) oder die Wiener Sprachgesellschaft (www.univie.ac.at/indogermanistik/wsg).

6.3 Philologisch-kulturkundliche Studienrichtungen

Die Beschreibungen und Aussagen des folgenden Kapitels beziehen sich auf die AbsolventInnen der Studienrichtungen Ägyptologie, Afrikanistik, Altsemitische Philologie und Orientalische Archäologie, Arabistik, Byzantinistik und Neogräzistik, Indologie, Japanologie, Judaistik, Sinologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients, Tibetologie und Buddhismuskunde, Turkologie.

6.3.1 Aufgabengebiete

Kulturkundliche PhilologInnen arbeiten teilweise philologisch, teilweise beschäftigen sie sich auch mit den historischen, kulturellen, kulturgeschichtlichen und politischen Aspekten eines Sprachen-

und Kulturbereiches. Das Methodenspektrum ihrer Forschungsarbeit reicht dabei von linguistischen und literaturwissenschaftlichen Modellen über sozialwissenschaftliche Instrumentarien bis zu kunstgeschichtlichen Betrachtungsweisen. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit alten Hochkulturen wird vor allem auf Basis der Übersetzung historischer Textquellen betrieben.

Ägyptologie

Ägyptologie beschäftigt sich mit den Schriften und Sprachen des Alten Ägypten sowie mit dessen Literatur, Kunst, Architektur, Geschichte, Gesellschaft, Archäologie, Religion und Wirtschaft. Als Mittel zur Rekonstruktion der vergangenen ägyptischen Lebenswelt dienen die Erforschung kulturhistorischer Güter und die Analyse schriftlichen Quellenmaterials (Urkunden, Lebenslehren, Märchen, Gedichte, Hymnen, Gebete und Totentexte).

Afrikanistik

Afrikanistik erforscht die Sprachen, Literaturen und Kulturen Afrikas in Gegenwart und Vergangenheit. Die philologische Ausbildung konzentriert sich insbesondere auf die Sprachen Suaheli, Hausa und Bambara. Das Themenspektrum der österreichischen Afrikanistik reicht von der sozial- und wirtschaftshistorischen Sudanforschung über interkulturelle Kommunikationsanalysen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bis zu Gender Studies (z. B. Analyse von Geschlechterrollen in der Literatur).

Altsemitische Philologie, Orientalische Archäologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients

Die Studienrichtungen Altsemitische Philologie und Orientalische Archäologie und Sprachen und Kulturen des Alten Orients beschäftigen sich mit der Wissenschaft vom alten (d. h. vorislamischen) Vorderen Orient. Dabei wird der Schwerpunkt auf die Erforschung der Kulturen Mesopotamiens auf dem Gebiet des heutigen Irak gelegt. Stoffgebiete der beiden Studien sind die toten Sprachen Mesopotamiens, Akkadisch und Sumerisch, sowie darauf aufbauend die ereignisgeschichtliche, kulturgeschichtliche, realienkundliche, literaturwissenschaftliche und wirtschaftsgeschichtliche Analyse überlieferten Quellenmaterials. Vorderasiatische Archäologie und antike Kunstgeschichte bilden weitere Forschungsbereiche.

Arabistik

Arabistik beschäftigt sich mit der arabischen Sprache in allen Varianten sowie mit der arabischen Literatur. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die politische, soziale und kulturelle Geschichte der islamischen Länder und die religionswissenschaftliche Beschäftigung mit dem Islam, wobei auf aktuelle Entwicklungen und deren historische Gründe eingegangen wird. Zu den wichtigsten Forschungsinhalten gehören die historische Entwicklung der arabischen Sprache und die arabische Dialektologie mit besonderer Betonung auf Maltesisch und Syrisch-Arabisch.

Byzantinistik und Neogräzistik

Byzantinistik und Neogräzistik ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Sprache, Literatur, Kultur, Geschichte und Gesellschaftsstruktur des griechischsprachigen Raumes im Mittelalter

(Byzantinisches Reich), in der Neuzeit (Osmanisches Reich, insbesondere Balkan, anatolische Küste und Schwarzmeerküste, Zypern) und in der Moderne (Griechenland, Zypern, griechische Diaspora). Ein Forschungsschwerpunkt widmet sich der Siegelkunde, mit deren Hilfe historische Erkenntnisse abgeleitet werden.

Indologie

Indologie beschäftigt sich mit der Geistes- und Kulturgeschichte (Literatur, Religionen, Archäologie, Philosophie) des indischen Subkontinents anhand historischen Quellenmaterials. Dabei geht es insbesondere um die Übersetzung und Kommentierung von Texten, die in den alten indischen Sprachen Vedisch und Sanskrit abgefasst sind.

Japanologie

Zentrale Themenfelder der Japanologie sind Sprache, Politik, Kultur und Kulturgeschichte im Japan der Gegenwart. Das Methodeninstrumentarium der österreichischen Japanologie ist sozialwissenschaftlich ausgerichtet (z. B. Meinungsumfragen), die Forschungsschwerpunkte konzentrieren sich auf gesellschaftliche Themen des modernen Japans (Arbeit und Freizeit, Sozialpolitik, Alterung).

Judaistik

Judaistik ist die Wissenschaft von den Sprachen (Bibelhebräisch, Modernhebräisch, Aramäisch, Jiddisch), der Literatur, Geschichte, Kultur und Religion des jüdischen Volkes in Gegenwart und Vergangenheit. Zeitlich erstreckt sich die Forschungsarbeit der österreichischen Judaistik von der klassischen Epoche der jüdischen Geschichte über das Mittelalter bis zur Neuzeit.

Sinologie

Sinologie ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit chinesischer Sprache (klassische chinesische Schriftsprache, moderne chinesische Hochsprache), Schrift, Literatur, Religion, Geschichte, Landeskunde und Philosophie in Gegenwart und Vergangenheit. Zu den Forschungsschwerpunkten österreichischer SinologInnen zählen die Sozialgeschichte Chinas sowie Fragen der Sprach- und Literaturwissenschaft.

Tibetologie und Buddhismuskunde

Gegenstand der Tibetologie und Buddhismuskunde ist die Philosophie- und Religionsgeschichte des Buddhismus in Tibet und Indien sowie Tibetische Geschichte, Kunst- und Kulturgeschichte. Die Quellenkunde erfolgt in den Sprachen Sanskrit und Tibetisch. Die philologische Ausbildung umfasst die Sprachen Sanskrit, Pali, Buddhistisches Sanskrit, Klassisches Tibetisch und Tibetische Umgangssprache.

Turkologie

Turkologie beschäftigt sich vorrangig mit den Sprachen, Literaturen, der Geschichte und Kultur der Turkvölker. Die Schwerpunkte der österreichischen Turkologie liegen vor allem in der philologischen Beschäftigung mit geschichtlichem Quellen- und Literaturmaterial des Osmanischen Rei-

ches (z. B. Urkunden), das in osmanischer, türkischer, zum Teil auch in arabischer und persischer Sprache abgefasst ist. Darüber hinaus fließen auch Aspekte der türkischen Gegenwartsgeschichte in die Forschungsarbeiten österreichischer TurkologInnen ein.

6.3.2 Beschäftigungsbereiche

Kulturkundliche PhilologInnen arbeiten vorwiegend in der Forschung, im öffentlichen Dienst, in Medienunternehmen, Institutionen der Erwachsenenbildung, exportorientierten Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Insgesamt sind die Berufsanforderungen für kulturkundliche PhilologInnen in etwa so vielfältig wie die Tätigkeitsbereiche, in denen sie eingesetzt werden können.

Die wichtigste persönliche Erfordernis für kulturkundliche PhilologInnen ist Interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes. Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Bereitschaft zur Mobilität, Abenteuerlust und Durchsetzungsvermögen.

In vielen Berufsfeldern (Verlags- und Museumswesen, Kulturmanagement) gewinnen darüber hinaus kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten sowie einschlägige EDV-Kenntnisse an Bedeutung.

Wissenschaft und Forschung

An den Universitäten erforschen kulturkundliche PhilologInnen als angestellte ProfessorInnen und AssistentInnen, manchmal auch als freiberufliche DozentInnen, LektorInnen und freie ProjektmitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis), mit unterschiedlichen Methoden die Sprache, Literatur, Gesellschaft, Kultur und Geschichte eines Sprachen- und Kulturbereiches. Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener wissenschaftlicher Methoden, das Verfassen von wissenschaftlichen Publikationen und die Präsentation der Ergebnisse.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften, vgl. www.oeaw.ac.at). Einige PhilologInnen arbeiten als freie WissenschaftlerInnen an wissenschaftlichen Projekten, die von diversen Fonds oder Stiftungen finanziert werden.

AbsolventInnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, müssen die Fähigkeit zum analytisch-strukturierten Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und didaktische Fähigkeiten besitzen. Große Bedeutung haben Kenntnisse in EDV und historischer und sozialwissenschaftlicher Methodik.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philo-

logischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzen und Dolmetschen in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis.

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, der österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzerausbildung und Dolmetscherausbildung in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU Staaten ausüben und bis max. 3 Jahre in allen übrigen Staaten (EU-Staaten, China, Mexiko, Japan und Israel). Wer Interesse an eine Deutschlektorat hat kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden sowie Informationen zu Voraussetzungen und Ablauf einholen (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf des Sprachlehrers/der Sprachlehrerin an privaten Sprachschulen und Weiterbildungsinstituten gibt es keine geregelte Ausbildung. In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten ihre SchülerInnen im Fremdspracherwerb und vermitteln ihnen die Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums. LehrerInnen in der Erwachsenenbildung benötigen eine gut ausgebildete Persönlichkeit, Kommunikationstalent, Durchsetzungsvermögen, didaktische Fähigkeiten, Fachwissen, Kenntnisse über die entsprechenden Lehrmaterialien (Bücher, Kassetten, Videos, CD-ROMs, Internet) sowie Organisationsgeschick. Viele private Sprachschulen bevorzugen Personen mit Kursen in Deutsch als Fremdsprache oder einer TrainerInnenausbildung.¹¹⁹

Öffentlicher Dienst

In Bibliotheken und Archiven kümmern sich kulturkundliche PhilologInnen um die Anschaffung von Büchern und Datenträgern (Kassetten, Zeitschriften, Compact-Discs, Videos, CD-ROMs), katalogisieren sie und machen sie InteressentInnen zugänglich. Außerdem erfüllen sie Recherche- und Beratungsaufgaben. Für die im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst beschäftigten ArchivarInnen, DokumentarInnen und BibliothekarInnen gibt es regulierte Ausbildungsgänge. Voraussetzung für den Beruf als wissenschaftlicheR BibliothekarIn im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst ist eine akademische Ausbildung. Bei der Aufnahme ist die sachliche und thematische Ausrichtung der betreffenden Einrichtung (z. B. rechtswissenschaftliche Archive, technische Dokumentationsstellen, Bibliotheken an wissenschaftlichen Forschungsstellen) als Qualifikationskriterium ausschlaggebend.¹²⁰

¹¹⁹ Vgl. AMS Your Choice (www.ams.at/yourchoice) [11.11.2008].

¹²⁰ Vgl. AMS Beruflexikon unter Berufsbereich „BibliothekarIn“ (www.ams.at/beruflexikon) [11.11.2008].

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind PhilologInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von KundInnenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind kulturkundliche PhilologInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte.

Der Berufserfolg im Journalismus hat viele Wurzeln. Neben Fachwissen, Belastbarkeit, Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein gehört vor allem einen guten „Schreibstil“ zum Anforderungsprofil von JournalistInnen.

Verlagswesen

In Verlagen arbeiten kulturkundliche PhilologInnen als freiberufliche oder angestellte LektorInnen. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Planung, Akquisition und Betreuung von Buchprojekten sowie die mittel- und langfristige Programmplanung. Sie prüfen Manuskripte, bearbeiten sie inhaltlich und sprachlich, lesen Korrektur, recherchieren Zitate, überprüfen Übersetzungen, sorgen für ein ansprechendes Layout des Buches und bereiten es zur Produktion vor. Sie stellen die Bücher auf Messen vor und kümmern sich um die Werbung und Pressearbeit.

Sprachmittlerische Tätigkeiten

Viele AbsolventInnen vertreten ihre Firmen im Ausland (China, Japan, arabischer Raum). Sie verhandeln, dolmetschen ihre Firmenchefs und übernehmen die Repräsentation ihrer Firma. Neben dem Verfassen von Berichten und anderen Texten, bereiten sie Meetings und Verhandlungen vor und leiten Diskussionen. Sie kümmern sich vor Ort um den Aufbau eines Büros, bauen Beziehungen auf, und treiben die Geschäftsanbahnung voran. Eine ganze Reihe von Studierenden knüpft schon während des ersten Auslandsaufenthaltes Kontakte, die sich später positiv auf ihre berufliche Karriere auswirken.

Tourismus

Einige wenige kulturkundliche PhilologInnen arbeiten freiberuflich als FremdenführerInnen, die ausländische Reisegruppen in Österreich führen, oder als ReiseleiterInnen, die österreichische Gruppen im Ausland betreuen und begleiten. Kulturkundliche PhilologInnen organisieren und betreuen insbesondere akademische Studienreisen, die Kunst, Kultur, Architektur und Geschichte in den inhaltlichen Mittelpunkt stellen.

In Tätigkeitsbereichen der Tourismusbranche zählen Kommunikationstalent, Belastbarkeit und Kundenorientiertheit zu den wesentlichen Qualifikationen.

Weitere Aufgabenbereiche

Die zukünftigen Einsatzbereiche kulturkundlicher PhilologInnen werden sich verstärkt auf das Gebiet Beratung und Managementtraining konzentrieren. Hier bilden sie ihre KundInnen in interkultureller Kommunikation aus, damit diese fremde Gesellschaftsstrukturen und Verhaltensweisen besser verstehen lernen (Bedeutung der Körpersprache und der Körperdistanz, interkulturelle Missverständnisse).

6.3.3 Beschäftigungssituation

Die Aussichten für kulturkundliche PhilologInnen, nach dem Studium einen ausbildungsadäquaten Beruf zu ergreifen, sind als gering einzuschätzen. Die meisten AbsolventInnen kamen in der Vergangenheit zwar durchwegs in fachnahen Beschäftigungsbereichen unter, mussten aber lange Wartezeiten und Beschäftigungsunterbrechungen in Kauf nehmen.

Ein wichtiges Berufsziel für viele AbsolventInnen ist nach wie vor die universitäre Forschung, welche aber zurzeit in den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen im In- und Ausland nur wenig Aussicht auf dauerhafte Stellen bietet. Die beste Chance, nach dem Studium in der Wissenschaft zu arbeiten, bieten derzeit befristete Projektstellen – die Bereitschaft ins Ausland zu gehen und entsprechende Eigeninitiative vorausgesetzt. Einige AbsolventInnen versuchen sich als freie WissenschaftlerInnen, indem sie Universitäten Lektorate in ihrem Fachbereich anbieten und wissenschaftliche Projekte über Fonds und Stiftungen finanzieren.

Ein wichtiges Standbein für kulturkundliche PhilologInnen ist das außerschulische Bildungswesen (Kurse an Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen und Nachhilfeeinrichtungen). In Sprachschulen können kulturkundliche PhilologInnen zumeist nur ihre Muttersprache unterrichten.¹²¹

Viele kulturkundliche PhilologInnen versuchen, sich in sprachmittlerischen Tätigkeiten zu etablieren. Hier stoßen sie allerdings auf die Konkurrenz von professionellen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowie MuttersprachlerInnen. Aufgrund ihrer fehlenden translatorischen Kompetenz sind diese Arbeiten oft mit Problemen verbunden (Unterschätzung des Arbeitsaufwandes beim Übersetzen, zu langsames und unpräzises Dolmetschen).

Weitere klassische Felder für kulturkundliche PhilologInnen, wie Verlagswesen, Journalismus, Bibliotheken, Tourismus, Museen und Erwachsenenbildung, die bislang AbsolventInnen aufgenommen haben, bieten nur mehr wenigen Personen die Möglichkeit einer dauerhaften Mitarbeit. Für die Tätigkeit in Bibliotheken und Archiven im Bereich der öffentlichen Verwaltung wird die Absolvierung eines Bibliothekar- oder Dokumentarkurses vorausgesetzt.

Für AbsolventInnen der Japanologie und Sinologie können sich immer wieder Chancen auf einen Arbeitsplatz ergeben, wenn sie über hohe räumliche und zeitliche Flexibilität, interkulturelle Kompetenz (z. B. Verwendung adäquater Verhandlungstechniken) und wirtschaftliche Kenntnisse verfügen. AbsolventInnen dieser beiden Studienrichtungen können beispielsweise in exportorientierten Firmen, Handelsvertretungen, bei internationalen Gesellschaften und Institutionen sowie im Tourismus unterkommen.

¹²¹ Zum Beispiel Deutsch als Fremdsprache, da viele Sprachinstitute als LehrerInnen Muttersprachige einstellen.

Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse können sich auch für AbsolventInnen der Arabistik und Neograezistik (Neugriechisch) hin und wieder berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft ergeben. Eher ungünstige Aussichten gibt es für die AbsolventInnen der restlichen philologisch-kulturkundlichen Studien.

Laut der letzten Volkszählung 2001 weisen insgesamt 2.769 Personen einen Abschluss in einer philologisch-kulturkundlichen Studienrichtung auf.

Die folgenden Tabellen zeigen für die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen jene Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der Personen mit einschlägig abgeschlossenem Studium tätig ist.¹²²

Verteilung der AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen auf ausgewählte Berufe

Philologisch-Kulturkundlichen Studien	Anzahl	Prozent
Geschäftsleitung, Bereichsleitung in großen Unternehmen	171	6,1
Leiter kleiner Unternehmen	102	3,6
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	83	3,0
Biowissenschaftler und Mediziner	38	1,4
Wissenschaftliche Lehrkräfte	501	17,9
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	465	16,6
Technische Fachkräfte	44	1,6
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	35	1,3
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	55	2,0
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	250	8,9
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	147	5,3
Büroangestellte mit Kundenkontakt	56	2,0
Personenbezogene Dienstleistung und Sicherheitsbereich	111	4,0
Modelle, Verkäufer und Vorführer	52	1,9
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlage	20	0,7
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	54	1,9
Hilfsarbeit im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendes Gewerbe, Transport	24	0,9
Erstmals Arbeit suchend	32	1,1
Nicht-Erwerbspersonen	500	17,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

¹²² In den Tabellen wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen auf ausgewählte Branchen

Philologisch-Kulturkundlichen Studien	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	130	4,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	133	4,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	101	3,6
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	56	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	61	2,2
Erbringung von Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	228	8,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	2,4
Unterrichtswesen	585	20,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	147	5,3
Interessenvertretungen, Vereine	66	2,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	152	5,4
Nicht-Erwerbspersonen	500	17,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abt. ABI

6.3.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Für viele kulturkundliche PhilologInnen gestaltet sich nach Abschluss des Studiums die Suche nach einem Arbeitsplatz schwierig. Trotz intensiven Bewerbungsverhaltens muss mit langen Wartezeiten gerechnet werden. Auch wenn die Berufsverläufe vielfältig sind, ist bei den meisten AbsolventInnen die erste Zeit nach dem Studium von häufigem Berufswechsel und dazwischen liegender Arbeitslosigkeit geprägt.

Die Berufsfindung von kulturkundlichen PhilologInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda etc. Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für PhilologInnen wenig erfolgversprechend. Oft helfen Ferialpraktika, die schon während des Studiums absolviert worden sind. Die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Wirtschaft verschafft berufliche Erfahrungen und kann den Einstieg ins Berufsleben ebnen. Volontariate bei einem Verlag, bei einer Zeitung oder in einer Sprachschule sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich potenziellen Arbeitgebern vorzustellen. Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Nur ein kleiner Teil schafft ohne Umwege den Sprung in die klassischen akademischen Berufsfelder.

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben.

Unterschiedliche Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die individuellen Aufstiegchancen in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die beruflichen Verläufe der AbsolventInnen. Obwohl bei vielen Unternehmen für kulturkundliche PhilologInnen wenig Perspektiven bestehen, sind auch für sie Karriereschritte möglich. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften für den beruflichen Aufstieg ausschlaggebend.

Als entscheidend für die Karrieren von AbsolventInnen (z. B. als Handelsdelegierte in Auslandsrepräsentanzen oder als ManagerInnen in Exportabteilungen) gelten Auslandserfahrungen schon während des Studiums, gute Kenntnisse in länderspezifischen wirtschaftlichen Bedingungen, möglichst viele Fremdsprachenkenntnisse, eine hohe Bereitschaft zur Mobilität sowie interkulturelle Kompetenzen (der richtige Umgang mit fremden Kulturen). Wichtig ist, so schnell wie möglich Praxiserfahrung durch Auslandsaufenthalte zu sammeln.¹²³ Hier ergeben sich gute Chancen, Kontakte zu Repräsentanzen österreichischer Unternehmen herzustellen.

Gelingt der Berufseinstieg in öffentlichen Institutionen, wie etwa der Verwaltung oder an Universitäten, so können PhilologInnen dort bestimmte Berufskarrieren durchlaufen (vgl. dazu auch Kapitel 5.1).

6.3.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Kulturkundliche PhilologInnen, die als ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen arbeiten, können den Berufsverbänden dieser Berufsgruppe beitreten (vgl. Kapitel 6.1.5)

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden. Zu den bekannteren (alle in Wien ansässig) zählen der Akademische Arbeitskreis Japan (www.aaj.at), die Österreichische Byzantinische Gesellschaft (www.univie.ac.at/byzneo/OBG.html) und die Österreichische Gesellschaft für Neugriechische Studien (www.univie.ac.at/byzneo/ogns.htm).

7 Adressen

7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

Arbeitsmarktservice Burgenland Permaystraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at	Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.steiermark@ams.at
Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Tirol Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at
Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at	Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Wien Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.wien@ams.at
Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.salzburg@ams.at	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at

¹²³ Studierende der Sinologie verbringen während ihres Studiums oft zwei bis drei Jahre in China.

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren 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 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 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	
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–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 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 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 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 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 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 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 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 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
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 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 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 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 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 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 5903-200 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 8–15 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
BIZ in Wien	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

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.

Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akkt.n.at	Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akooe.at	Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: www.arbeiterkammer.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at
Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 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: praesidium@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@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: wirtschaftskammer@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

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@wktrol.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: Anmeldung@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@sbg.wifi.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

8 Literatur

8.1 Bücher und Broschüren (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.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

AMS Österreich – Downloads unter www.ams.at/berufsinfo

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

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 – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus-

sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn

Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

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 (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien

3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien

3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch Infoblatt Europaweite Jobsuche E-Jobroom des AMS Stelleninserat erstellen AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/praxismappe www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf www.ams.at/ejobroom www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf www.ams.at/bewerbungscoach

8.2.1 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

8.2.2 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-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

9 Links

9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.sbg.ac.at
Universität Linz	www.uni-linz.ac.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.angewandte.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.khs-linz.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.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 Tirol	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Konservatorium Wien	www.konservatorium-wien.ac.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.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
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 berufs begleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oew.ac.at
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

9.2 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) Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	International College of Tourism and Management (ITM) Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---	--

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
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

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	---------------

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)	www.bmwf.gv.at
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

9.6 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	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“) Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
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
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.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. Pischwanger	www.pendlpischwanger.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.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	www.plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
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
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com

MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	office@source4u.at
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
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
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
Steps GmbH	www.steps.de

9.7 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.pfiffikus.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 Erwachsenenbildungsförderungsfonds 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

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

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“	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen
abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karezierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Initiative „Die Industrie ist weiblich“ Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
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“)	www.arbeiterkammer.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests	www.wifi.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	www.ams.at/biz
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

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