



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Kultur- und Humanwissenschaften

Pädagogik • Politikwissenschaft • Philosophie • Geschichte • Kulturwissenschaften •
Kunstwissenschaften • Psychologie • Publizistik und Kommunikationswissen-
schaften • Sportwissenschaften • Theologie

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

Doris Muralter

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-425-5



Inhalt

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

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

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

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

Alte Geschichte und Altertumskunde	13
--	----

Altertumswissenschaften	15
-------------------------------	----

Angewandte Kulturwissenschaft	15
-------------------------------------	----

European Union Studies	16
------------------------------	----

Gender Studies	16
----------------------	----

Geschichte	17
------------------	----

Klassische Archäologie	20
------------------------------	----

Kognitionswissenschaft	22
------------------------------	----

Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde)	22
---	----

Kunstgeschichte	23
-----------------------	----

Musikwissenschaft	24
-------------------------	----

Pädagogik	26
-----------------	----

Philosophie	28
-------------------	----

Politikwissenschaft	30
---------------------------	----

Psychologie	31
-------------------	----

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft	32
---	----

Regionalwissenschaft	33
----------------------------	----

Sportwissenschaften	34
---------------------------	----

Theater-, Film- und Medienwissenschaft	36
--	----

Ur- und Frühgeschichte	36
------------------------------	----

Volkskunde (Ethnologia Europaea)	37
--	----

Doktoratsstudien der Philosophie (Dr. phil.)	38
--	----

Theologische Studien	38
----------------------------	----

Katholische Religionspädagogik	40
--------------------------------------	----

Philosophie (Katholisch-theologische Fakultät)	41
--	----

Religionswissenschaft	42
-----------------------------	----

Doktoratsstudium der Evangelischen Theologie (Dr. theol.)	43
---	----

Doktoratsstudien der Katholischen Theologie (Dr. theol.)	43
--	----

Doktoratsstudien der Philosophie an der katholisch-theologischen Fakultät (Dr. phil. fac. theol.)	43
---	----

Teil B – Beruf und Beschäftigung	45
--	----

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	45
---	----

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation	45
--	----

1.2 Trends	47
------------------	----

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

1.4	Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	52
1.5	Arbeitslosigkeit	55
1.6	Neue Karriereverläufe und Flexibilität	56
1.7	Atypische Beschäftigung und Prekarität.....	57
1.8	Studienwahl und Studienverhalten.....	60
1.9	Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	66
1.9.1	Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	69
2	Beratung und Information	78
2.1	AMS und BIZ.....	78
2.2	AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	80
2.3	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft.....	80
2.4	Psychologische StudentInnenberatung	81
2.5	WIFI.....	82
2.6	Placement und Career Services	83
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	83
3	Karriereplanung und Bewerbung	85
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	86
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten.....	88
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.....	89
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	89
3.3.2	Networking.....	92
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	92
3.3.4	Mentoring.....	94
3.3.5	Studieren im Ausland.....	95
3.3.6	Praktika	98
3.4	Bewerbungsstrategien	100
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	104
3.5.1	Arbeitstraining	104
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	105
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	105
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	106
3.6.3	Universitäres Gründerservice	106
4	Weiterbildung.....	108
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	108
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	109
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	110
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	110
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein	111

5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	112
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	112
5.2	Karriereweg an Unis und FH.....	115
5.2.1	Universitäten	115
5.2.2	Fachhochschulen.....	117
5.3	Einkommen	117
5.4	Interessenvertretungen	120
6	Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen.....	121
6.1	Philosophie.....	121
6.1.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	121
6.1.2	Beschäftigungssituation.....	123
6.1.3	Beruflicher Werdegang	126
6.1.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	127
6.2	Geschichte	127
6.2.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	127
6.2.2	Beschäftigungssituation.....	129
6.2.3	Beruflicher Werdegang	133
6.2.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	138
6.3	Kunswissenschaften – Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Theaterwissenschaft	138
6.3.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	138
6.3.2	Beschäftigungssituation.....	141
6.3.3	Beruflicher Werdegang	144
6.3.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	144
6.4	Kulturwissenschaften – Völkerkunde (Kultur- und Sozialanthropologie) und Volkskunde.....	145
6.4.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	145
6.4.2	Beschäftigungssituation.....	147
6.4.3	Beruflicher Werdegang	149
6.4.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	150
6.5	Pädagogik/Bildungswissenschaft	150
6.5.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen.....	150
6.5.2	Beschäftigungssituation.....	156
6.5.3	Beruflicher Werdegang	158
6.5.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	160
6.6	Psychologie	161
6.6.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen.....	161
6.6.2	Beschäftigungssituation.....	172
6.6.3	Beruflicher Werdegang	180
6.6.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	186
6.7	Publizistik- und Kommunikationswissenschaft.....	187
6.7.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen	187
6.7.2	Beschäftigungssituation.....	192
6.7.3	Beruflicher Werdegang	199
6.7.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	206

6.8	Politikwissenschaft	207
6.8.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen	207
6.8.2	Beschäftigungssituation	210
6.8.3	Beruflicher Werdegang	212
6.8.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	213
6.9	Sportwissenschaften	214
6.9.1	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	214
6.9.2	Beschäftigungssituation	216
6.9.3	Beruflicher Werdegang	218
6.9.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	219
6.10	Evangelische und katholische Fachtheologie	219
6.10.1	Beschäftigungsbereiche.....	219
6.10.2	Beschäftigungssituation	220
6.10.3	Beruflicher Werdegang	222
6.10.4	Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen.....	223
7	Adressen	225
7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	225
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS.....	226
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	228
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs.....	229
7.5	WIFIs.....	230
8	Literatur	231
8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)....	231
8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	232
8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	232
8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	232
9	Links	233
9.1	Universität und Studium	233
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	235
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	235
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	235
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	235
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	236
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	238
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	240
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	240

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der kultur- und humanwissenschaftlichen Studienrichtungen 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

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung¹ oder einer Berufsunfähigkeitsprüfung erworben.

Wenn erforderlich, müssen AbsolventInnen einer höheren Schule ohne Pflichtgegenstand Latein bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung oder Bachelorprüfung eine Zusatzprüfung aus Latein ablegen. Diese Zusatzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde (nicht für das Studium der Theaterwissenschaft, der Volkskunde und der Völkerkunde – Kultur- und Sozialanthropologie – erforderlich!).

Für das Studium Alte Geschichte und Altertumskunde und Klassische Archäologie ist Latein bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen und zusätzlich zu Latein ist bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch nachzuweisen (wenn Grie-

chisch kein Pflichtgegenstand an der höheren Schule war). Diese entfällt, wenn Griechisch nach der 8. Schulstufe im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

Für die Theologischen Studien sind bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung sowohl eine Zulassungsprüfung aus Latein, als auch aus Griechisch nachzuweisen. Eine Ausnahme bietet das Bachelorstudium Katholische Religionspädagogik. Für Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät ist bis zur letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung nur Latein nachzuweisen.

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

¹ Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1014 Wien, Teinfaltstraße 8.

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. (DoktorIn der Philosophie, Doctor philosophiae) oder bei den theologischen Studien zum Dr. theol. (DoktorIn der Evangelischen oder Katholischen Theologie). Im Falle des Studiums der Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät zum Dr. phil. fac. theol. (Doktorat der Philosophie an der katholisch-theologischen Fakultät).

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

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

Alte Geschichte und Altertumskunde
Angewandte Kulturwissenschaft
European Union Studies
Gender Studies
Geschichte
Klassische Archäologie
Kognitionswissenschaft
Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde)
Kunstgeschichte
Musikwissenschaft
Pädagogik
Philosophie
Politikwissenschaft
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
Psychologie
Regionalwissenschaft
Sportwissenschaften
Theater-, Film- und Medienwissenschaft
Ur- und Frühgeschichte
Volkskunde
Theologische Studien (Fachtheologie, Katholische Religionspädagogik, Philosophie, Religionswissenschaft)

Alte Geschichte und Altertumskunde

Bachelorstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 151)

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 Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 152)

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 Alte Geschichte und Altertumskunde

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 pwww.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 Alte Geschichte und Altertumskunde**

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 qwww.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. 66 (Nr. 829), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)www.uibk.ac.at*Curriculumdauer:* 8 (4+4) Semester, 118 Semesterstunden, davon 48 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 36 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 34 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.**Masterstudium Alte Geschichte und Altertumskunde**

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 66 (Nr. 157)www.uni-salzburg.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS) (32 Semesterstunden ohne Wahlpflichtfächer und freie Wahlfächer)*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Studierendenzahlen**

<p>Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 281 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 54 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 47 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 51 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 16 Studierende das Studium abgeschlossen, 11 davon waren Frauen.</p>
--

Altertumswissenschaften**Bachelorstudium Altertumswissenschaften**

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 45 (Nr. 131)www.uni-salzburg.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 18 ECTS für freie Wahlfächer*Akad. Grad:* Bachelor, B. phil.**Studierendenzahlen**

<p>Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 49 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 57 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 9 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 67 % lag. Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Studienabschlüsse.</p>

Angewandte Kulturwissenschaft**Masterstudium CREOLE-Cultural Differences and Transnational Processes (DDP)**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 302)www.univie.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), verteilt auf 8 Module.*Akad. Grad:* Master of Arts, MA; wenn mind. 60 ECTS an einer oder 2 Partnerinstitutionen absolviert, die Masterprüfung vor einem Prüfungssenat unter Beisein eines Prüfers von einer Partnerinstitution absolviert werden, so wird der Titel: European Master of Arts in Social and Cultural Anthropology – Eu.MA.sca – verliehen.**Bakkalaureatsstudium Angewandte Kulturwissenschaft**

an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.4)www.uni-klu.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 18 ECTS für freie Wahlfächer*Akad. Grad:* Bakk. phil.**Magisterstudium Angewandte Kulturwissenschaft**

an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.4)www.uni-klu.ac.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:* Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren im Bakkalaureatsstudium insgesamt 261 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 85 % Frauen. 58 Studierende haben mit dem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 86 % lag. In den Masterstudien gab es insgesamt 44 Studierende (davon 86 % Frauen), von denen 19 (davon 84 % Frauen) neu zugelassen wurden. Im Studienjahr 2007/08 gab es 26 Bakkalaureatsabschlüsse, 24 von weiblichen Studierenden sowie einen männlichen Absolventen eines Masterstudiums.

European Union Studies**Masterstudium European Union Studies**

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 40 (Nr. 163), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 14 (Nr. 52)

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 gab es insgesamt 95 ordentliche Studierende, von denen 28 in diesem Semester neu begonnen haben. Der Frauenanteil lag jeweils bei fast 54 %. Im Studienjahr 2007/08 gab es 4 Studienabschlüsse, 3 davon von Frauen.

Gender Studies**Magisterstudium Gender Studies**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 25 (Nr. 144), Stk. 36 (Nr. 232)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (30 ECTS pro Semester) (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Masterstudium Interdisziplinäre Geschlechterstudien

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 p (Nr. 52)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 16 ECTS für freie Wahlfächer. Praxis von mind. 100 Arbeitsstunden.

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Mastersprogramm Gender Studies (DDP Joint Degree)

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37b

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

Magisterstudium Gender Studies

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 25 (Nr. 144), Stk. 36 (Nr. 232)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 gab es insgesamt 160 ordentliche Studierende, von denen 63 in diesem Semester neu begonnen haben. Der Frauenanteil lag bei den Neuzulassungen bei 97 %, bei der Gesamtstudierendenzahl um 91 %. Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Abschlüsse.

Geschichte**Bachelorstudium Geschichte**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 321)

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 Geschichte

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 322)

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 Geschichtsforschung, Historische Hilfswissenschaften und Archivwissenschaft

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 325)

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 Globalgeschichte und Global Studies
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 326)

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 Frauen- und Geschlechtergeschichte
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 324)

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 Historisch-Kulturwissenschaftliche Europaforschung
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 323)

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 Osteuropäische Geschichte
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 38 (Nr. 327)

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 Wirtschafts- und Sozialgeschichte
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 38 (Nr. 328)

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 Zeitgeschichte
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 38 (Nr. 327)

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 European Master in Women's and Gender History – MATILDA (DDP)
an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 303)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: European Master of Arts in Women's and Gender History, MA

Bachelorstudium Geschichte
an der Universität Graz

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

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 Geschichte
an der Universität Graz

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

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 Geschichte des Südöstlichen Europa (Joint Degree – DDP)
an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 16 d (Nr. 31)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon mind. 30 ECTS an Partneruniversitäten. 15 ECTS für freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium Geschichte
an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 64 (Nr. 827), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 288), Stk. 67 (Nr. 564) und MBl. 2003/04, Stk. 10 (Nr. 50)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, davon 48 Semesterstunden freie Wahlfächer. 1. Studienabschnitt: 4 Semester, 44 SSt.; 2. Studienabschnitt: 4 Semester, 28 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Geschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 46 (Nr. 116)

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 Geschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 47 (Nr. 117)

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 Geschichte an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 174.1), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.2), MBl. 2007/08, Stk. 10 (Nr. 102.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 18 ECTS an freien Wahlfächern.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Geschichte an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 174.1), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.2), MBl. 2007/08, Stk. 10 (Nr. 102.1)

www.uni-klu.ac.at

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 4.705 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 46 % Frauen. 1.006 Studierende haben mit Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 47 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 245 Studierende (49% davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Klassische Archäologie

Bachelorstudium Klassische Archäologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (153)

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 Klassische Archäologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 154)

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

Bachelorstudium Archäologie (klassische und provinzialrömische Archäologie) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 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

Masterstudium Archäologie (klassische und provinzialrömische Archäologie) an der Universität Graz

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

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 Klassische Archäologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 79 (Nr. 855), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 79)

www.uibk.ac.at

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

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 34 SSt.; 2. Studienabschnitt: 4 Semester, 26 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Masterstudium Klassische Archäologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 67 (Nr. 158)

www.uni-salzburg.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 520 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 68 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 98 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 65 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 33 Studierende (76 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Kognitionswissenschaft**Masterstudium Middle European interdisciplinary master programme in Cognitive science (DDP) (Masterstudium der Philosophie)**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 23 (Nr. 113)

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 Science, MSc.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 gab es insgesamt 41 Studierende (davon 39 % Frauen), von denen 21 (davon 38 % Frauen) dieses Masterstudium neu begonnen haben. Im Studienjahr 2007/08 gab es 1 weibliche Absolventin.

Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde)**Bachelorstudium**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 152), i.d.F. Stk. 3 (Nr. 11)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS). Die Unterrichtssprachen sind Deutsch und Englisch.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Kultur- und Sozialanthropologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 229)

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 waren insgesamt 2.747 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 77 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 645 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 78 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 147 Studierende (75 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Kunstgeschichte**Bachelorstudium Kunstgeschichte**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 102)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS insgesamt. 120 ECTS aus dem Lehrangebot der Kunstgeschichte, 60 ECTS in Form von Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Kunstgeschichte

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 103)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Kunstgeschichte

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 38 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

Masterstudium Kunstgeschichte

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 38 c

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 Kunstgeschichte

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 71 (Nr. 834), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 33 (Nr. 408)

www.uibk.ac.at

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

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 38 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 34 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 75 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 25 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.510 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 81% Frauen. Im selben Wintersemester haben 865 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 81% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 186 Studierende (86% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Musikwissenschaft

Bachelorstudium Musikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 212)

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 Musikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 3 (Nr. 213)

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 Musikologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 46b

www.uni-graz.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Musikologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 46c

www.uni-graz.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 76 (Nr. 852)

www.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. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 42 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 72 (Nr. 180)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 67 (Nr. 166)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Angewandte Musikwissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 19 (Nr. 183.2)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 18 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Angewandte Musikwissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 19 (Nr. 183.2)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 12 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.425 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56% Frauen. Im selben Wintersemester haben 422 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 57% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 64 Studierende (52% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Pädagogik

Bachelorstudium Bildungswissenschaft

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 146), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 10 (Nr. 56)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Bildungswissenschaft

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 147)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Pädagogik

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 f (Nr. 42)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden (180 ECTS), davon 34 Semesterstunden (68 ECTS) freie Wahlfächer (spätestens bis zum Beginn des 5. Semesters ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mindestens 240 (Arbeits-) Stunden zu absolvieren).

Akad. Grad: Bakk. phil.

Masterstudium Sozialpädagogik

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 g (Nr. 43), i.d.F. Stk. 20 b

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 16 ECTS freie Wahlfächer (Pflichtpraktikum von mind. 160 (Arbeits-) Stunden oder eine mind. 4-wöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld ist zu absolvieren).

Akad. Grad: Mag. phil.

Masterstudium Weiterbildung – Lebensbegleitende Bildung an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 q (Nr. 53), i.d.F. Stk. 20 a

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 20 ECTS für freie Wahlfächer. Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mindestens 160 (Arbeits-)Stunden bzw. eine mindestens 4-wöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Erziehungswissenschaft

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 264)

www.uibk.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 Erziehungs- und Bildungswissenschaft

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 54 (Nr. 378)

www.uibk.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, BA

Bachelorstudium Pädagogik

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 109)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 66 Semesterstunden (180 ECTS), davon 8 Semesterstunden freie Wahlfächer (20 ECTS), (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS). Verpflichtende Praxis von 5 Wochen.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Erziehungswissenschaft

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 110)

www.uni-salzburg.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Erziehungs- und Bildungswissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 21 (Nr. 196.1)

www.uni-klu.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 9.894 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 87 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 2.049 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 87 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 1.077 Studierende (fast 91 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen, 18 davon ein Masterstudium.

Philosophie

Bachelorstudium Philosophie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 139), i.d.F. Stk. 42 (Nr. 234), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 78.1)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Philosophie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 140), i.d.F. Stk. 42 (Nr. 233), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 79.1)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Philosophie 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 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

Bakkalaureatsstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826), i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 40 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826), i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Philosophie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 106)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Diplomstudium an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 37 (Nr. 351), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 17 e (Nr. 236)

www.uni-klu.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.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.659 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 41 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 833 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 44 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 122 Studierende (davon 33 % Frauen) das Studium abgeschlossen.

Politikwissenschaft

Bachelorstudium Politikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 150), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 14 (Nr. 93 und Nr. 94)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Politikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 151)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 37 (Nr. 201), i.d.F. Stk. 55 (Nr. 239)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (25 Arbeitsstunden entsprechen 1 ECTS-Anrechnungspunkt), Unterricht in Modulform; ab dem 3. Semester sind insgesamt 240 SSt an Praxis zu absolvieren (= 10 ECTS); 2 Bachelorarbeiten

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Europäische Politik und Gesellschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. MBl. 2007/08, Stk. 20 (Nr. 187)

www.uibk.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Bachelorstudium Politikwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 13 (Nr. 134)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS-Punkte, davon 44 ECTS auf Wahlfächer; Pflichtpraxis von 8 Wochen im Verlauf des Studiums. (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Politikwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 13 (Nr. 134)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS-Punkte, davon 22 ECTS auf freie Wahlfächer; Pflichtpraxis von 8 Wochen im Verlauf des Studiums. (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 7.234 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 46% Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.395 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 48% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 370 Studierende (48% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Psychologie

Diplomstudium an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 311), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 287) und MBl. 2004/05, Stk. 39 (Nr. 234) und Stk. 40 (Nr. 238), MBl. 2005/06, Stk. 44 (Nr. 279)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 60 SSt.; 2. Studienabschnitt: 6 Semester, 75 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 k (Nr. 47)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum im Ausmaß von wenigstens 320 Arbeitsstunden zu absolvieren.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 65 SSt.; 2. Studienabschnitt: 6 Semester, 70 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Bachelorstudium Psychologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 29 (Nr. 258)

www.uibk.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Bachelorstudium Psychologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 56 (Nr. 129), i.d.F. Stk. 79 (Nr. 180 und 181)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 9,5 ECTS für freie Wahlfächer. Pflichtpraxis von 8 Wochen (12 ECTS)
Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Diplomstudium Psychologie an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17 a, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 24 (Nr. 234)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 150 Semesterstunden, davon 20 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 480 Stunden obligatorisch.

1. Studienabschnitt: 5 Semester, 70 SSt.; 2. Studienabschnitt: 5 Semester, 60 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren 12.261 ordentliche Studierende im Studium der Psychologie zugelassen; im selben Wintersemester begannen 1.965 Studierende dieses Studium. Bei der Gesamtzahl der ordentlichen Studierenden beträgt der Frauenanteil 77 %, bei den Erstzugelassenen 75 %. Im Studienjahr 2007/08 schlossen 779 Studierende das Studium ab, wovon ca. 84 % Frauen waren.

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Bakkalaureatsstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37) und Stk. 12 (Nr. 64), MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 121), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 18 (Nr. 94), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 80.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden (180 ECTS) (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37), Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 121), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 18 (Nr. 94), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 80.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden (120 ECTS) (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 88 Semesterstunden, davon 36 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Masterstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden, davon 10 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17 f (Nr. 237)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden, davon 48 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Es ist eine Praxis im Umfang von mindestens 12 Wochen erforderlich.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 47 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 25 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 8.431 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 70 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.708 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 74 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 1.091 Studierende (77 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Regionalwissenschaft

Masterstudium Wirtschaft und Gesellschaft Ostasiens an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 163)

www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Curricula

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

Akad. Grad: Master of Arts, BA

Masterstudium Urban Studies (DDP) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 301)

www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Curricula

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

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Mit Beginn des Studiums der Regionalwissenschaft im Wintersemester 2008 waren insgesamt 77 ordentliche Studierende neu zugelassen, davon waren 44 % Frauen. Die ersten AbsolventInnen werden 2010 erwartet.

Sportwissenschaften

Bakkalaureatsstudium Sportwissenschaften

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 37 (Nr. 216), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 119), Stk. 32 (Nr. 200), Stk. 5 (Nr. 16), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 5 (Nr. 16) und Stk. 33 (Nr. 195.1)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Bakk. rer. nat.

Magisterstudium Sportwissenschaften

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 37 (Nr. 216), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 119), Stk. 32 (Nr. 201), Stk. 41 (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: Mag. rer. nat.

Bachelorstudium Sport- und Bewegungswissenschaften

an der Universität Graz

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

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 Sport- und Bewegungswissenschaften

an der Universität Graz

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

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

Bachelorstudium Gesundheits- und Leistungssport an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 41 (Nr. 207)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Bachelorstudium Sportmanagement

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 42 (Nr. 208)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Sport- und Bewegungswissenschaft

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 47 (Nr. 213)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 14 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 1 Semesterstunde freies Wahlfach

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Bachelorstudium Sport- und Bewegungswissenschaft

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 44 (Nr. 114) und Stk. 59 (Nr. 139)

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 Science, BSc

Masterstudium Sport- und Bewegungswissenschaft

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 44 (Nr. 115)

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 Science, MSc

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren 2.828 ordentliche Studierende zugelassen; im selben Wintersemester begannen 396 Studierende dieses Studium. Sowohl bei der Gesamtzahl der ordentlichen Studierenden als auch bei den Erstzugelassenen beträgt der Frauenanteil 37 %. Im Studienjahr 2007/08 schlossen 362 Studierende das Studium ab, wovon 50 % Frauen waren.

Theater-, Film- und Medienwissenschaft

Diplomstudium

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 337), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 266) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64), MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 47)

www.univie.ac.at

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

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 38 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 34 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.975 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 73 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 807 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 73 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 132 Studierende (81 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Ur- und Frühgeschichte

Bachelorstudium Ur- und Frühgeschichte

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 269)

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 Ur- und Frühgeschichte

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 270)

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 Ur- und Frühgeschichte sowie Mittelalter- und Neuzeitarchäologie

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden, davon 42 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Ur- und Frühgeschichte

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 16 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Mittelalter- und Neuzeitarchäologie

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 16 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 385 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 65 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 54 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 22 Studierende (64 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Volkskunde (Ethnologia Europaea)

Bachelorstudium Europäische Ethnologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 100)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS insgesamt, davon 120 ECTS aus dem Lehrangebot der Europäischen Ethnologie und 60 ECTS aus Erweiterungscurricula.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Europäische Ethnologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 15 (Nr. 101)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS insgesamt

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Europäische Ethnologie

an der Universität Graz

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

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 Europäische Ethnologie an der Universität Graz

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

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 Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 40 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer, davon 8 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 875 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 73% Frauen. Im selben Wintersemester haben 240 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 75% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 52 Studierende (73% davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Doktoratsstudien der Philosophie (Dr. phil.)

werden an folgenden Universitäten angeboten:

Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Universität Klagenfurt

Theologische Studien

Diplomstudium Fachtheologie (Evangelische Theologie) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIV (Nr. 451), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 265) und MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 182)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 170 Semesterstunden, davon 145 an Pflichtfächern, 8 an Wahlfächern und 17 an freien Wahlfächern

1. Studienabschnitt: 5 Semester, 72 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 5 Semester, 73 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 131 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 51% Frauen. Im selben Wintersemester haben 25 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 72% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 14 Studierende, davon 57% Frauen, das Studium abgeschlossen.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 225.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 300 ECTS

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 180 ECTS; 2. Studienabschnitt: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Mag. theol.

Das Studium der Katholischen Theologie kann auch an der Katholisch-theologischen Privatuniversität Linz (Privatuniversität mit dem Akademischen Abschluss: Mag. theol.) und an den Philosophisch-theologischen Hochschulen St. Pölten, St. Gabriel und Heiligenkreuz absolviert werden. Die Absolventen können den akademischen Grad „Mag. theol.“ gemäß § 14 des Bundesgesetzes über katholisch-theologische Studienrichtungen an einer Universität mit Katholisch-theologischer Fakultät erlangen. Berufsrechtlich sind sie den Absolventen der Katholisch-theologischen Fakultät gleichgestellt, auch wenn sie den Magistergrad nicht erwerben.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 43c

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 300 ECTS, (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 17 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 171 ECTS; 2. Studienabschnitt: 4 Semester, 129 ECTS

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 46 (Nr. 468), i.d.F. Stk. 58 (Nr. 493), Stk. 60 (Nr. 526) und MBl. 2003/04, Stk. 16 (Nr. 167), MBl. 2003/04, Stk. 45 (Nr. 271), MBl. 2004/05, Stk. 26 (Nr. 90)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 170 Semesterstunden, davon 17 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 104 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 49 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 55 (Nr. 203), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 49)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden, davon 17 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 72 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 81 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.087 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 37% Frauen. Im selben Wintersemester haben 166 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 39% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 81 Studierende (24% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Katholische Religionspädagogik

Bachelorstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 223)

www.univie.ac.at

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

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Wien

Curriculum: 2007/08, Stk. 31 (Nr. 224)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 7 d

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Magisterstudium Volkswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 7 e

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bakkalaureatsstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 27 (Nr. 92)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 119 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. theol.

Magisterstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 27 (Nr. 92)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 51 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 54 (Nr. 202), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 49)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden, davon 17 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 76 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 77 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 623 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53% Frauen. Im selben Wintersemester haben 122 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 54% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 42 Studierende (64% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Philosophie (Katholisch-theologische Fakultät)

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 43 (Nr. 465), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 4 (Nr. 41) und Stk. 16 (Nr. 167)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 103 Semesterstunden, davon 12 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 51 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 40 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil. fac. theol.

Bachelorstudium Philosophie

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 106)www.uni-salzburg.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 263 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 37 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 67 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 46 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 13 Studierende (23 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Religionswissenschaft**Masterstudium Religionswissenschaft**

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 70), i.d.F. Stk. 15 (Nr. 99)www.univie.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS, davon 12 ECTS für freie Wahlfächer (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Religionswissenschaft – Religion im soziokulturellen Kontext Europas**

an der Karl-Franzens Universität Graz

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 7hwww.uni-graz.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS, davon 12 ECTS für freie Wahlfächer (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 111 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 65 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 35 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 69 % lag. Im Studienjahr 2007/08 gab es einen männlichen Absolventen.

Ein anschließendes

Doktoratsstudium der Evangelischen Theologie (Dr. theol.)

wird an der Universität Wien angeboten.

Doktoratsstudien der Katholischen Theologie (Dr. theol.)

werden an folgenden Universitäten angeboten: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg,

Doktoratsstudien der Philosophie an der katholisch-theologischen Fakultät (Dr. phil. fac. theol.)

werden an der Universität Innsbruck und an der Universität Salzburg angeboten.

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] Studierendauer 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. Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeits-

kräften 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.

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 Geisteswissenschaftler/innen in Deutschland von 1985-2004. Studie des Rats 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.

9 Prettnner, 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: Internationalisierung in Beratung und IT

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich: „*Man muß in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu drei Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.*“¹¹

Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z. B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

Trend 6: 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 selbständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.*“¹²

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.

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 Ab-

schluss 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 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

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

12 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/elftern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

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

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)

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 nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

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

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].

15 www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf [16.2.2009].

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 in ausgewählten Bereichen

Privatwirtschaft

Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der Human- und GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. V.a. für PsychologInnen stellt die Personal- und Organisationsberatung ein potenzielles Tätigkeitsfeld dar. Die beruflichen Möglichkeiten von PädagogInnen weiten sich stark in den Bereich der Organisation, Konzeption und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich aufgrund des steigenden Personalbedarfs und der hier zusätzlich erforderlichen (inter-)kulturellen Kompetenzen ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen sogenannter „Orchideenfächer“. Da AbsolventInnen geistes-, human- und kulturwissenschaftlicher Studienrichtungen hier nicht-fachspezifische Aufgabengebiete übernehmen, spielen Zusatzkenntnisse wie z. B. wirtschaftliches oder EDV-Know-how eine wichtige Rolle.

Wissenschaft und Forschung

Wissenschaft und Forschung im Bereich der Geistes- bzw. der Human- und Kulturwissenschaften werden sowohl an Universitäten als auch außeruniversitär betrieben. Ihre Entwicklung ist im Allgemeinen stark von öffentlicher Finanzierung abhängig.

Ein Großteil der insgesamt zur Verfügung stehenden begrenzten Forschungsmittel fließt in naturwissenschaftliche oder technische Projekte, deren Ergebnisse direktere wirtschaftliche Verwertbarkeit versprechen. Geisteswissenschaftliche Forschungstätigkeit wird in Österreich zu 98 % von öffentlicher Seite finanziert, ca. 11 % des gesamtösterreichischen Universitätsbudgets fließen in diesen Bereich; 2002 betragen die Ausgaben in diesem Bereich ca. 106 Mio. Euro.

Die Anwerbung von Drittmitteln ist für geistes- human- und kulturwissenschaftlich ausgerichtete Institute im Vergleich zu wirtschaftlich oder technisch orientierten Studiengängen schwieriger. Erstmals werden im Rahmen des 2007 angelaufenen 7. EU-Rahmenprogramms auch geisteswissenschaftliche Forschungsprojekte gefördert.

Insgesamt ist die „*Karriere von WissenschaftlerInnen [...] durch einen zunehmend schwierigen Berufseinstieg und die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (‘Neue Selbstständige’, ‘Freie DienstnehmerInnen’) sowie durch Instabilität im Hinblick auf Dienst- und AuftraggeberInnen in den ersten Berufsjahren gekennzeichnet.*“¹⁶ Atypische Beschäftigungsformen kennzeichnen v. a. den außeruniversitären Forschungsbereich, in dem zeitlich begrenzte Projektarbeit vorherrscht.

16 AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ (www.ams.at/qualifikationen) [3.11.2008].

Die Universitäten sind zwar nach wie vor der größte Arbeitgeber im Forschungsbereich, die Umstrukturierung der universitären Verwaltung hat jedoch eine restriktive Personalpolitik, d. h. eine Reduktion von Planposten, zur Folge, wodurch die Beschäftigungsmöglichkeiten sehr begrenzt sind. Wer sich für eine wissenschaftliche Berufslaufbahn interessiert, sollte möglichst früh im Studium einschlägige Kontakte an der Universität knüpfen.

Auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist keine starke Zunahme an Arbeitsplätzen zu erwarten. Insgesamt bestehen damit nur begrenzte Beschäftigungschancen für AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studienrichtungen, die facheinschlägig in Wissenschaft und Forschung tätig sein wollen. GeisteswissenschaftlerInnen werden daher in vielen Fällen nicht-fachspezifische Aufgabenbereiche in der Privatwirtschaft übernehmen, wie z. B. Management- und Beratungsaufgaben in unterschiedlichsten Branchen; dementsprechend können Zusatzkenntnisse z. B. in den Bereichen Wirtschaft und EDV breitere berufliche Perspektiven eröffnen.

Kunst und Kultur

Laut dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und dem AMS wird die „*derzeitige Beschäftigungssituation [...] fast für alle Berufe der Musik und der darstellenden Kunst als ungünstig eingeschätzt.*“¹⁷

Das Berufsfeld „Musik und darstellende Kunst“ beinhaltet zum großen Teil Kreativberufe aus Musik, Theater und Tanz. Laut Volkszählung 2001 waren in Berufen des Berufsfeldes rund 12.000 Personen tätig, 37 % davon waren Frauen. Auffallend groß sind die Unterschiede in der Geschlechterverteilung bei einzelnen Berufen, so waren z. B. nur ein Viertel aller MusikerInnen Frauen, umgekehrt haben Frauen 72 % aller TänzerInnen-Jobs inne. Bei den SchauspielerInnen (44 % Frauen) und SängerInnen (47 % Frauen) sind die Verhältnisse relativ ausgeglichen.

In der Musikindustrie vollziehen sich seit einigen Jahren deutliche Veränderungen: Die Verkäufe des nach wie vor wichtigsten Tonträgers, der CD, sinken weiter, der Verkauf von Musiktiteln via Internet kann die Verluste derzeit nicht ausgleichen. Den schwierigeren Bedingungen am Plattenmarkt stehen z. T. gute Verdienstmöglichkeiten für MusikerInnen bei Live-Konzerten gegenüber.

Trotz einer Vielzahl kultureller Veranstaltungen und Festivals wird das wirtschaftliche Umfeld für Kulturangebote jedoch auch in Österreich schwieriger, Subventionen werden z. T. spürbar reduziert oder ganz gestrichen. Für viele Berufe gilt daher, dass es nur eine sehr begrenzte (und im Sinken begriffene) Zahl von fixen Anstellungen gibt, z. B. in Ensembles oder Orchestern, um die sich viele gut qualifizierte KünstlerInnen bewerben. Die Zahl freier Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer eines Projekts im Gegensatz zu fixen Anstellungen wird im Beobachtungszeitraum bis 2011 weiter zunehmen. Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren. Der gesamte Kulturbereich ist durch einen starken Ausbau des privatwirtschaftlichen Sektors gekennzeichnet, weshalb immer häufiger auch der Begriff „Kreativwirtschaft“ gebräuchlich wird. Dieser fasst die unterschiedlichen Sektoren, in denen Kunst- und Kulturproduktionen und -aktivitäten stattfinden, den privatwirtschaftlichen (Kulturwirtschaft), den intermediären (NPO's) und den öffentlichen Sektor (Staat) zusammen. Im Zeitraum von 2002 bis

17 BMWF/AMS Österreich (Hg.) (2008): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf. Wien.

2004 ist die Anzahl der privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Österreichischen Kreativwirtschaft um rund 6 % gestiegen. „Gleichzeitig ist die Zahl der unselbstständig Beschäftigten um etwa 2 % auf rd. 101.600 gesunken. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf die Druckereien sowie die Hörfunk- und Fernsehanstalten zurückzuführen (jeweils rd. -8%), welche zu den fünf wichtigsten Arbeitgebern innerhalb der Kreativwirtschaft zählen. [...] Wie in der Gesamtwirtschaft stellen somit zahlreiche Unternehmensneugründungen in der Kreativwirtschaft Einpersonenernehmen dar. Dies deutet jedoch gleichzeitig auf ein hohes Beschäftigungspotenzial in der Zukunft hin (Stichwort: Unternehmenslebenszyklus – Steigerung der MitarbeiterInnenzahl im Zeitablauf). Die somit zu erwartenden Beschäftigungseffekte dürften in erster Linie von den vergleichsweise „modernen“ Branchen (z. B. IT) ausgehen.“¹⁸

Die Beschäftigungschancen im Kulturbereich sind auch durch regionale Unterschiede geprägt. V.a. der Bundeshauptstadt kommt hier durch das große Kultur- und Kunstangebot eine zentrale Stellung zu.

Neben der künstlerischen Karriere bieten verschiedene Formen der Unterrichtstätigkeit – z. B. als Privat- oder MusikschullehrerIn – weitere Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotz z. T. sehr starker Nachfrage nach Musikunterricht führt die budgetäre Situation der öffentlichen Hand dazu, dass keine neuen Stellen geschaffen werden. Früher fest angestellte Theaterhilfskräfte werden heute großteils als Teilzeitkräfte über Personalfirmen angemietet.

Medien

Im Medienbereich sind hauptsächlich PublizistInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen und HistorikerInnen beschäftigt, wobei die Tätigkeitsbereiche vom Recherchieren über eigene publizistische Tätigkeit bis zu Redaktions- und Lektoratsarbeiten reichen.

Der Beschäftigtenstand bei JournalistInnen und RedakteurInnen sowie MitarbeiterInnen von Verlagen ist insgesamt sinkend. Auch in diesem Berufsfeld nehmen atypische Beschäftigungsverhältnisse zu. V.a. zu Beginn der beruflichen Karriere ist mit zeitlich befristeten Werkverträgen („Neue Selbstständigkeit“) zu rechnen. „Österreich ist ein relativ kleines Medienland, das z. B. im Zeitungs- und Zeitschriftenmarkt neben der Präsenz der deutschen Verlage und Titel durch eine hohe Konzentration im Bereich der österreichischen Verlage gekennzeichnet ist.“¹⁹ Im Anschluss an den Boom rund um das Jahr 2000 folgten wirtschaftlich schwierige Jahre. Seit 2004 kommt es wieder verstärkt zu Neuerscheinungen und einer Erweiterung des Angebotes. Auf dem Arbeitsmarkt für JournalistInnen und RedakteurInnen ist es dadurch jedoch noch nicht zur Entspannung gekommen, da die Verlage nach Möglichkeit auf bestehendes Personal zurückgreifen und es kaum zu einer starken Aufstockung des MitarbeiterInnenstandes kommt. Mit Neugründungen und der Expansion bestehender Titel ist weiterhin zu rechnen. Verschärft wird die Situation auch weiterhin durch neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen, die auf den Arbeitsmarkt drängen und durch StudentInnen, die sich um meist unbezahlte Praxissemester bemühen. Das deutliche Überangebot an Arbeitskräften führt zu starker Konkurrenz am Arbeitsmarkt, die Situation wird sich

im Beobachtungszeitraum bis 2011 nicht verbessern.²⁰ Im Bereich der Neuen Medien (z. B. Web-DesignerIn, Web-MasterIn, Online-RedakteurIn, User-Interface DesignerIn) hat sich eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird. Wenngleich viele heimische Unternehmen im Internet präsent sind, so ist der Marktanteil der Online-Werbeformate mit rund 2 % am gesamten Werbeaufkommen noch sehr gering.²¹

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%)

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:

¹⁸ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2006): Zweiter österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Seite 43.

¹⁹ AMS-Qualifikations-Barometer unter den Berufsbereichen „Medien, Kunst und Kultur“/„Printmedien und Neue Medien“ (www.ams.at/qualifikationen). [3.11.2008].

²⁰ Vgl. ebenda.

²¹ AMS-Qualifikations-Barometer unter den Berufsbereichen „Medien, Kunst und Kultur“/„Printmedien und Neue Medien“ (www.ams.at/qualifikationen). [3.11.2008].

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.²²

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 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.*“²³

²² Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

²³ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392-414.

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, geregelttem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.*“²⁴

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

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.²⁵

²⁴ 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.

²⁵ Vgl. ebenda.

- 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 (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar. 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 Scheinselbständigen 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 EPU jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.
- Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65% sind 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 Lebenserhaltungskosten 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 Lebenserhaltungskosten 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 EPU, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31%) wie Männer (12%) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden 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. EPU, 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%.²⁶

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringeren (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten 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.²⁷

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 Nachhilfeeinstituten und in einer Volkshochschule.“*²⁸

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).²⁹

²⁶ Vgl. ebenda.

²⁷ Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

²⁸ 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].

²⁹ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

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.³⁰

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.³¹

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:

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 vorrangiges. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird.

³⁰ Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

³¹ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

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 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.“³²

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich³³ 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.

32 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

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

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

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

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

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.³⁴

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

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen³⁵ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium

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

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

sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“³⁶ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.³⁷

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.³⁸ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Insgesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³⁹

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich⁴⁰ ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin befragten Studienrichtung liegen zwischen 72 % bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93 % bei Veterinärmedizin.⁴¹ Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70 % (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92 %. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49 % würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75 %) und HumanmedizinerInnen (73 %) sowie 86 % der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70 % tun.

36 Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

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

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

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

40 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 188ff. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

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

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

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

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

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzzeit 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.“⁴²

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

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

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.⁴³ 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.⁴⁴

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 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].“⁴⁵

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

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

45 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.

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 2010.⁴⁶ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁴⁷ Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁴⁸

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.“⁴⁹*

„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.“⁵⁰

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%.⁵¹ Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

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:

46 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.

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

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

49 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.

50 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.

51 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

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.⁵²

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.“⁵³

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.“⁵⁴ 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.“⁵⁵ Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.⁵⁶

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

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“)

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

53 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.

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

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

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

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.⁵⁷

Frauenförderung an Universitäten

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

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z.B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen;)
Informationen: www.univie.ac.at/woman
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at (unter „Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)

⁵⁷ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- 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.frauinderwirtschaft.at

women-network

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

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit
- 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 Initiative⁵⁸, 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.⁵⁹

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 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.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

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-alumninetzwerk.at/coachings	FEMtech Netzwerktreffen www.femtech.at (Menüpunkt „Netzwerk“)	w-fFORTE Knowledge Base www.w-fforte.at/de/knowledge-base
	Excellentia www.bmwf.gv.at/excellentia	FEMtech Expertin des Monats www.femtech.at (Menüpunkt „Expertin 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 Wissenschaftern 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)⁶⁰ 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.

⁶⁰ 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.atInternet: 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.atInternet: 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.atInternet: 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.atInternet: 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.atInternet: 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.atInternet: 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:

- UNIPORT Career Center an der Universität Wien: www.uniport.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 2-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 2 Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. 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 Berufsinformmesse 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 u. a. beim AMS beziehungsweise für Veranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

TIPP Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationstagen wird empfohlen, sich bereits vorher 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 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!‘,⁶¹

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

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

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit 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.

⁶¹ 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 dazulernten. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“⁶²

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.

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-

⁶² Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.2.2009].

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.berufsdiagnostik.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,⁶³ von Geschäftsberichten, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu

informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (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.“⁶⁴

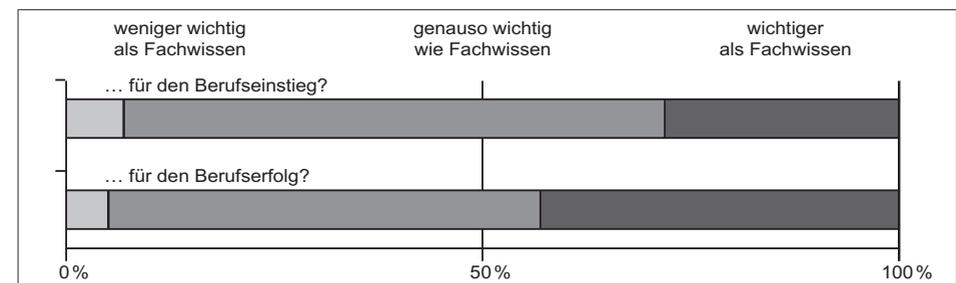
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

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.⁶⁵

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁶⁶

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



Quelle: www.sq21.de

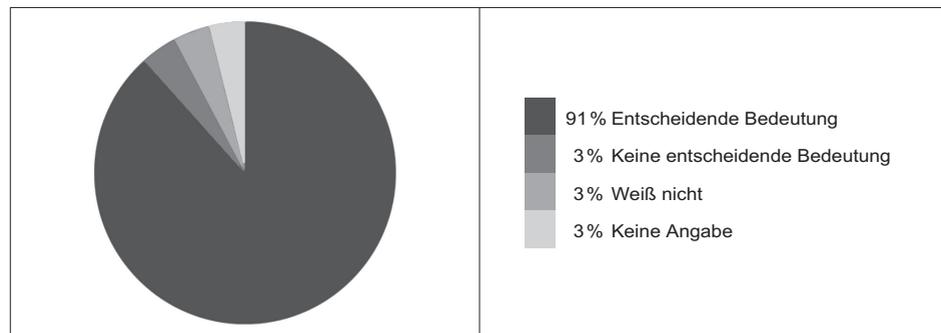
64 Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

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

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

63 Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

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 Arbeitssuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40 % der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10 % der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁶⁷

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 al-

⁶⁷ 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.

lem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁶⁸

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 Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v. a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z. B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

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

Wichtige Qualifikationen in human- und kulturwissenschaftlichen Berufsfeldern

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■■
Fundraising	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen	↔	■■■

⁶⁸ Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsfähigkeit	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■■

Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend
 Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer (www.ams.at/qualifikationen), Stand 2008/2009.

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. 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 von 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 IMST⁶⁹ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁷⁰ – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

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.

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.

⁶⁹ www.imst.ac.at [4.9.2009].

⁷⁰ 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 „Sprachenassistentz“ (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

Operegasse 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

AIESEC

Die AIESEC 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).⁷¹

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.⁷²

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. Bewerbungssuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁷³ 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 Universität 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.⁷⁴ 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.

⁷¹ 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.

⁷² Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufsteinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

⁷³ Vgl. ebenda.

⁷⁴ 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.“⁷⁵

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.⁷⁶

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.“
-------------	---

⁷⁵ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

⁷⁶ Vgl. ebenda. Seite 285.

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 AMS⁷⁷ 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.

⁷⁷ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

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

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 Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert.

Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

Rahmenbedingungen

Bei Erfüllung 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 Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur 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.

Inits bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt

und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Informationen: www.inits.at

UNIUN

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

Informationen: www.uniun.at

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 Horizonsweiterung 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.⁷⁸

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z.B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien,

aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

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

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

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 Aufnahmeveraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind größtenteils ein Lehrgangsbeitrag sowie Prüfungsgebühren zu bezahlen, der von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen kann. 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.

⁷⁸ Vgl. Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

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

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

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

Wer wird gefördert?

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

Rahmenbedingungen

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

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
Tel.: 01 21748
E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

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.⁷⁹

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.⁸⁰

⁷⁹ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

⁸⁰ 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.⁸¹ 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).⁸² 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.“⁸³ 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.“⁸⁴

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.

⁸¹ 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.

⁸² Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

⁸³ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

⁸⁴ 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.“⁸⁵

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 einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität

⁸⁵ Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

(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.⁸⁶ 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.

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.

⁸⁶ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

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 Philosophie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Psychologie und Philosophie“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Die möglichen Berufsbereiche für PhilosophInnen sind aufgrund des umfassenden Charakters ihres Faches schwer abgrenzbar. Deshalb werden hier nur jene Berufsfelder skizziert, in denen AbsolventInnen der Studienrichtung in Österreich am häufigsten Beschäftigung finden. Anzumerken bleibt, dass PhilosophInnen ohne Zusatzausbildung zu einem relativ hohen Prozentsatz in Gelegenheits- oder Halbtagsjobs zu finden sind; eher als AbsolventInnen anderer Studienrichtungen arbeiten sie manchmal auch in gänzlich fachfremden Berufen, nicht zuletzt um sich eine unbezahlte philosophische Tätigkeit leisten zu können.

6.1.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Philosophie in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen von ProfessorInnen, AssistentInnen usw. Lehraufträge werden z. T. auch an Personen vergeben, die hauptberuflich anderweitig – etwa an außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Voraussetzung für eine AssistentInnenstelle ist ein entsprechender Erstabschluss; BewerberInnen um eine Professur benötigen eine Habilitation. Zu den wesentlichen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Laufbahn zählt eine möglichst eindrucksvolle Publikationsliste (eigene wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge etc.). Die fachlichen und persönlichen Anforderungen bei einer Beschäftigung als HochschullehrerIn sind didaktische Kenntnisse, Durchsetzungsvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen, Projektmanagement-Kenntnisse, analytisches Denkvermögen, Reisebereitschaft und kommunikative Fähigkeiten.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften). Einige PhilosophInnen wirken als freie MitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis) oder mit befristeter Anstellung an Forschungsprojekten mit. Solche Projekte werden meist von wissenschaftlichen Institutionen oder von Ministerien finanziert und über universitäre/ außeruniversitäre Institute abgewickelt. Weitere Möglichkeiten für einen Arbeitsplatz bieten sich im Verlagswesen und im Medienbereich (Publikation von Aufsätzen).

Im Bereich Forschung und Lehre sind v. a. die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten (Kenntnisse wissenschaftlicher Methoden und wissenschaftliches Fachwissen), analytisches Denkvermögen, sprachliches Ausdrucksvermögen, aber auch organisatorisches Talent gefragt.

Tätigkeit im Bildungsbereich

Im außerschulischen Bildungswesen (angestellt oder freiberuflich) sind PhilosophInnen hauptsächlich an Erwachsenenbildungseinrichtungen (Volkshochschulen, Bildungsinstitutionen von Gewerkschaften, Kirchen sowie politischen Parteien, Managementinstituten u. ä.) zu finden. (Weiter-)Bildungsbezogene Aufgaben im weiteren Sinne übernehmen sie auch in der Personalentwicklung von Wirtschaftsbetrieben. Inhaltlicher Schwerpunkt sind meist aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen (z. B. Genforschung, Ökologie, Ethik für Manager), bei denen PhilosophInnen ihren spezifischen Blickwinkel einbringen können. Eine entsprechende Aufbereitung von Themen wird zum Teil auch in – als Freizeitgestaltung angelegten – Wochenendseminaren oder bei Kulturreisen gewünscht.

Im Vordergrund stehen hier neben der Ausbildungstätigkeit, die Beratung, Organisation und Koordination. Der Erwerb von Zusatzkenntnissen auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet ist daher von Nutzen. Ansonsten wird von AusbilderInnen zusätzlich zu didaktischen Kenntnissen insbesondere sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfähigkeit erwartet.

Tätigkeitsfeld „Medien“

Ähnliche Berufsanforderungen stellt eine Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben. Im Medienbereich sind PhilosophInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen anzutreffen (seltener bei Tageszeitungen, Rundfunk- und Fernsehanstalten), wo sie als JournalistInnen in Dokumentation und Planung eingesetzt sind. Der zusätzliche Erwerb von EDV-Kenntnissen (z. B. diverse Computerprogramme, Internet) sowie Zusatzausbildungen in Rhetorik oder Managementwissen und Fremdsprachenkenntnisse sind nützlich. Abgesehen davon wird der erfolgreiche Einstieg in die Publizistik, die Arbeit im Bereich Medienkritik, -didaktik usw. erleichtert, wenn eine entsprechende Praxis und ggf. eine Liste von Veröffentlichungen vorgewiesen werden kann. Mit dem zielorientierten Sammeln von Berufserfahrung über Praktika sollte daher schon während des Studiums begonnen werden.

Tätigkeit in der Wirtschaft

Im Wirtschaftsbereich oder im Verlagswesen tätige PhilosophInnen übernehmen überwiegend fachfremde Aufgaben. Für diese Tätigkeiten sind zumeist spezifische Zusatzkenntnisse erforderlich.

Generell gilt das Aufgabengebiet Wirtschaft und hier primär der Dienstleistungssektor als möglicher Hoffungsmarkt für PhilosophInnen, wobei v. a. zwei Schwerpunkte in Frage kommen. Zum Teil werden sie in der Wirtschaftsberatung als Unternehmens- oder PersonalberaterInnen, ProduktanalytikerInnen und TrainerInnen (Verkaufs- und Personalschulung) eingesetzt. Ein weiteres, in Österreich bislang jedoch nur sehr kleines Betätigungsfeld bietet der Bereich Wirtschaftsethik. Dieser Themenschwerpunkt hat in der amerikanischen oder auch deutschen Managementliteratur wie in Weiterbildungsveranstaltungen für das gehobene Management einen gewissen Stellenwert bekommen. Hier geht es im Wesentlichen um die Positionierung von Unternehmen bzw. um Management im gesellschaftlichen Umfeld und um ihre spezifische Verantwortung. PhilosophInnen, die sich hier erfolgreich profilieren wollen, benötigen als Basis u. a. Wissen über wirtschaftliche

Zusammenhänge, pädagogische und psychologische Fähigkeiten und die Fähigkeit, komplexe Themen für ein breiteres Publikum verständlich aufzubereiten.

Philosophische Beratung

Praktisch nur freiberufliche Nebenbeschäftigungen lassen sich in Österreich im Segment Philosophische Beratung und Philosophieren mit Kindern finden.⁸⁷ Philosophische Beratung ist als Alternative oder Ergänzung zur Psychotherapie bzw. Psychoanalyse zu sehen (entsprechende Zusatzausbildungen sind jedenfalls nötig). Philosophieren mit Kindern ist in manchen europäischen Ländern (vorerst) als schulbegleitendes Freizeitprogramm konzipiert und wird etwa von LehrerInnen mit zusätzlichem Philosophiestudium (bzw. umgekehrt) betreut; möglich wäre im Rahmen solcher Programme auch eine Kooperation von PhilosophInnen mit KindergärtnerInnen oder KinderärztInnen usw. Nähere Informationen zum Thema Philosophieren mit Kindern und die laufenden Projekte in Österreich sind über die Österreichische Institut für Kinder- und Jugendphilosophie (www-gewi.kfunigraz.ac.at/acpc) erhältlich.

6.1.2 Beschäftigungssituation

Angemessene Vollzeitbeschäftigung finden PhilosophInnen u. a. in Forschung und Lehre an den Universitäten, als ProfessorInnen, AssistentInnen usw. sowie als LehrerInnen an allgemein- oder berufsbildenden höheren Schulen. Je nach der Kombination des Faches Philosophie mit anderen Studienfächern stehen einzelnen BewerberInnen auch andere passende Berufswege offen, beispielsweise die Tätigkeit als JournalistIn in Zeitungsredaktionen, beim Rundfunk oder beim Fernsehen, die Beschäftigung im außerschulischen Bildungswesen, in der Erwachsenenbildung, im Verlagswesen oder in Wirtschaftsbetrieben.

AbsolventInnen der Philosophie sind, nach vorsichtigen Schätzungen,⁸⁸ etwa zu gleichen Teilen unbefristet angestellt, befristet angestellt und freiberuflich bzw. selbstständig tätig. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt beträgt für PhilosophInnen 1.744 bis 1.948 Euro brutto pro Monat.⁸⁹ Bei Angestellten liegt der Durchschnittsverdienst zwischen 1.453 und 2.180 Euro brutto monatlich. Bei freiberuflich Tätigen liegen die Verdienste (über begrenzte Zeiträume) oft weit über diesem Niveau – oder auch wesentlich darunter. Ca. 70% der AbsolventInnen kommen in den oben beschriebenen fachadäquaten bzw. zumindest fachnahen Beschäftigungsbereichen unter. Etwa 20% dürften als „klassische“ PhilosophInnen in Forschung und Lehre (an der Universität oder freiberuflich) tätig sein.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.330 AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie sowie des Lehramtsstudiums Philosophie, Pädagogik und Psychologie (PPP). Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie sowie des Lehramtsstudiums Philosophie, Pädagogik und Psychologie (PPP) findet sich v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen.⁹⁰

87 Im Rahmen der Erstellung der Berufsinformationen wurden diese möglichen Beschäftigungsbereiche von interviewten ExpertInnen mehrmals angesprochen; deshalb werden sie hier auch erwähnt, obwohl für Österreich keine konkreten Erfahrungsberichte vorliegen.

88 Auf Basis von Gesprächen mit AbsolventInnen, AssistentInnen und InstitutsleiterInnen.

89 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“/„Geisteswissenschaften“/„PhilosophIn“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

90 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftszweige aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie tätig sind.

Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

PhilosophInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	69	2,1
Produktions- und Operationsleiter	92	2,8
Sonstige Fachbereichsleiter	38	1,1
Leiter kleiner Unternehmen	75	2,3
Informatiker	42	1,3
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	29	0,9
Mediziner (ohne Krankenpflege)	31	0,9
Universitäts- und Hochschullehrer	213	6,4
Lehrer des Sekundarbereiches	462	13,9
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	30	0,9
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	104	3,1
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	99	3,0
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-Wissenschaftler	41	1,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	131	3,9
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	192	5,8
Geistliche, Seelsorger	22	0,7
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	51	1,5
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	25	0,8
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	33	1,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	82	2,5
Verwaltungsfachkräfte	47	1,4
Sozialpflegerische Berufe	43	1,3
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	25	0,8
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	26	0,8
Sonstige Büroangestellte	37	1,1
Pflege- und verwandte Berufe	36	1,1
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	20	0,6
Erstmals Arbeit suchend	23	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	916	27,5

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

PhilosophInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	58	1,7
Bauwesen	26	0,8
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	63	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	84	2,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	63	1,9
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	23	0,7
Kreditwesen	25	0,8
Datenverarbeitung und Datenbanken	44	1,3
Forschung und Entwicklung	31	0,9
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	188	5,6
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	141	4,2
Unterrichtswesen	895	26,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	245	7,4
Interessenvertretungen, Vereine	88	2,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	191	5,7
Erstmals Arbeit suchend	23	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	916	27,5

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist die Zahl der Studierenden (um die 2.000) wie die Zahl der Erstabschlüsse im Hauptfach Philosophie etwa konstant geblieben. Als ordentliche Studierende an wissenschaftlichen Universitäten waren im Wintersemester 2006/07 2.861 Personen im Studiengang Philosophie inskribiert (im Vergleich beispielsweise zu Politikwissenschaft: 6197, Betriebswirtschaft: 13.216 Geisteswissenschaften gesamt: 75.944).

Der Studiengang Philosophie liegt mit 120 absolvierten Doktoraten an dritter Stelle nach den technischen Wissenschaften und den Naturwissenschaften. Die hohe Zahl der Zweitabschlüsse (Doktorate) lässt den Schluss zu, dass viele Absolvierende zumindest interimistisch eine Beschäftigung im Forschungsbereich anpeilen.

Eine weitere Interpretationsmöglichkeit der hohen Zahl der absolvierten Doktorate in der Philosophie wäre auch die, dass es aufgrund einer mangelnden Alternative innerhalb des Beschäftigungssystems, zu einer Verlängerung der Ausbildung kommt.⁹¹

91 Vgl. Statistik Austria (2008): Bildung in Zahlen 2006/07 – Tabellenband.

6.1.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Der Einstieg in eine Universitätslaufbahn folgt den traditionellen Mustern; offene Stellen werden im Amtsblatt zur „Wiener Zeitung“ oder in den Personalmitteilungsblättern der jeweiligen Universitäten, die auch online verfügbar sind (z. B. www.uni-graz.at unter MitarbeiterInnen, www.univie.ac.at unter Organisation/Mitteilungsblätter, www.uibk.ac.at unter Service) ausgeschrieben, bereits existierende Kontakte zum jeweiligen Institut sind hilfreich. Lehraufträge werden z. T. auch an nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen vergeben (aufgrund der geringen Stundenzahlen sind solche Engagements aber eher als Nebenbeschäftigung zu werten). Die Planstellen an der Universität werden in letzter Zeit eher reduziert und der Einstieg in eine akademische Laufbahn wird dadurch erschwert – umso mehr, als sich ein beträchtlicher Teil der AbsolventInnen für diesen Bereich interessiert.

TIPP	Eine berufsorientierte Zusatzausbildung oder auch Fremdsprachenkenntnisse sind speziell für PhilosophInnen sehr wichtig und erhöhen die Einstiegschancen. Dies gilt mittlerweile auch für den Universitätsbereich, wo neben sehr guten Leistungen (Publikationen) im Bereich Philosophie auch weitere Qualifikationen verlangt werden.
-------------	--

In der Regel bewerben sich PhilosophInnen auf Grund von Stellenausschreibungen in Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder an der Universität. Mundpropaganda und persönliche Kontakte sind v. a. für die Umwandlung einer freiberuflichen Mitarbeit in ein festes Arbeitsverhältnis bzw. für den Umstieg zwischen verwandten Branchen (z. B. von Erwachsenenbildung zu Beratung) wichtig. Viele in der Forschung freiberuflich oder in Teilzeit arbeitende PhilosophInnen bewerben sich mit speziellen Arbeitsthemen um ein festes Arbeitsverhältnis und versuchen, sich selbstständig im Projektbereich zu etablieren; entsprechende Anträge bewilligt zu bekommen, ist jedoch – speziell für Einzelpersonen ohne institutionellen Rückhalt – oft sehr schwierig.

Berufsverlauf

Die Berufsverläufe von PhilosophInnen sind unterschiedlich. Im Universitätsbereich werden Assistentinnen stellen meist befristet besetzt. Jene, die sich in freiberuflicher Projektarbeit versuchen, müssen lernen, mit einem gewissen Risiko (hinsichtlich der Arbeitskontinuität wie der Einkommenshöhe) zu leben; für manche wird aus dieser Arbeitsform trotzdem eine zufriedenstellende Dauerlösung. Beim Einstieg in die Wirtschaft haben PhilosophInnen zwar etliche Hürden zu überwinden, jene, die das geschafft und einen ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben, haben allerdings gute Chancen auf berufliche Stabilisierung.

TIPP	Das größte Manko des Philosophiestudiums ist – nach Ansicht von AbsolventInnen – eine sehr geringe berufliche Praxisbezogenheit während der Ausbildung. Es bleibt weitestgehend der (Privat-)Initiative des Einzelnen überlassen, sich durch berufsorientierte Zusatzausbildungen und Praktika für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben zu rüsten.
-------------	--

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind im Universitätsbereich vorgegeben; durch die allgemeinen Planstellen-Kürzungen gibt es seit Mitte der 1990er Jahre nur sehr begrenzte Chancen. In den anderen Beschäftigungsbereichen sind Aufstiegsmöglichkeiten zumeist vom persönlichen Qualifikationspektrum, d. h. von erworbenen Zusatzqualifikationen, und vom Engagement abhängig.

6.1.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für PhilosophInnen gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die Kooperation im Forschungsbereich fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren. Als Beispiel sei die Österreichische Gesellschaft für Philosophie (www.oegp.org) genannt.

6.2 Geschichte

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Geschichte, Sozialkunde und Politische Bildung“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.2.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Grundlage der historischen Tätigkeit ist die Auseinandersetzung mit geschichtlichem zumeist gedrucktem Quellenmaterial. Daneben stehen speziell für die Nachwelt angelegte Werke, wie Annalen, Chroniken etc. für Analysen zur Verfügung. HistorikerInnen finden ihr Quellenmaterial primär in Archiven und Bibliotheken. Zur kritischen Erschließung der Quellen sind Hilfswissenschaften entwickelt worden. Diese sind Diplomatik (Urkundenforschung), Paläographie (Lehre von Formen und Mitteln der Schrift im Altertum und in der Neuzeit bzw. Handschriftenkunde), Numismatik (Münzkunde), Sphragistik (Siegelkunde), Heraldik (Wappenkunde) oder Genealogie (Wissenschaft von Ursprung, Folge und Verwandtschaft der Geschlechter, Ahnenforschung).

GeschichtswissenschaftlerInnen befassen sich ganz allgemein mit der Entwicklung menschlicher Gesellschaft. Je nach Spezialisierung erforschen sie unterschiedliche Epochen. Frühgeschichte ist, vereinfacht gesagt, die Übergangsphase der Urgeschichte (früher auch Vorgeschichte genannt) zu der durch schriftliche Überlieferung „erhellten“ Geschichte.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden zum Teil auch an WissenschaftlerInnen vergeben, die in außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Zur Etablierung im Forschungsbereich sind Publikationen (Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge) unerlässlich. Ur- und FrühgeschichtlerInnen sind oft auch an Grabungen im In- und Ausland beteiligt.

In Forschung und Lehre sind vor allem Fähigkeiten zu wissenschaftlichem Arbeiten und sprachliches Ausdrucksvermögen sowie Teamfähigkeit gefragt. An Grabungen beteiligte WissenschaftlerInnen sollten auch eine entsprechende körperliche Konstitution mitbringen (z.B. problemlos Temperaturschwankungen ertragen können).

Bibliotheken und Archive

Für die Tätigkeit in Bibliotheken und Archiven im Bereich der öffentlichen Verwaltung (Ministerien), in Universitätsbibliotheken und Bibliotheken von Interessenvertretungen wird häufig die Absolvierung eines Bibliothekar- oder Dokumentarkurses vorausgesetzt. Anforderungen in diesem Bereich sind die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten, Organisationstalent, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Teamarbeit) und sprachliches Ausdrucksvermögen.

Tätigkeitsfeld Museen

Zu den wesentlichen Aktivitäten im Rahmen musealer Tätigkeit wie der Denkmalpflege an Bundes-, Landes- und Gemeindemuseen zählen Forschung, Begutachtung, Administration, die Veröffentlichung fachspezifischer Arbeiten, ggf. die Organisation des Publikumsverkehrs. HistorikerInnen sind hier als Museumsbedienstete oder KonservatorInnen tätig.

Tätigkeit im Bildungswesen

Auch im außerschulischen Bildungswesen bieten sich HistorikerInnen – als Angestellte oder FreiberuflerInnen gewisse Möglichkeiten. Konkret kommen etwa Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen von Interessengruppen wie Personalentwicklungs-Abteilungen von Wirtschaftsbetrieben in Frage. Arbeitsschwerpunkte sind hier die Organisation von Kursen, Seminaren, die Koordination verschiedener Ausbilder und letztlich die Ausbildungstätigkeit im engeren Sinn. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet erleichtern einen erfolgreichen Berufseinstieg jedenfalls. Ansonsten sind hier sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfreudigkeit wichtige Anforderungen.

HistorikerInnen in Wirtschaft und Medien

Ähnliche Berufsanforderungen stellt die Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben: In Zeitschriftenredaktionen, bei Rundfunk- und Fernsehanstalten werden HistorikerInnen für die Dokumentation, für Projektplanungen oder auch für journalistische Tätigkeiten herangezogen. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt sind Sprachkenntnisse, redaktionstechnisches Know How wie Managementwissen erwünscht. Im Verlagswesen tätige AbsolventInnen können (unter anderem bei Fachverlagen) ihr fachspezifisches Wissen zwar zum Teil produktiv einbringen, der Schwerpunkt der Tätigkeit wird allerdings meist bei administrativen Aufgaben (Verwalten, Planen, Organisieren usw.) liegen. Noch weit mehr gilt das in der Regel für andere Wirtschaftsbetriebe.

AltertumskundlerInnen sind vielfach im Tourismus, als BeraterInnen und als FremdenführerInnen tätig. Auch hier sind Zusatzkenntnisse, vor allem die Beherrschung mehr als einer Fremdsprache, hilfreich.

6.2.2 Beschäftigungssituation

AbsolventInnen der Ur- und Frühgeschichte, der Alten Geschichte, Altertumskunde und Epigraphik finden fast ausschließlich in Forschung und Lehre oder in Museen ein angemessenes Betätigungsfeld. HistorikerInnen mit Schwerpunkt in der Mittelalterlichen, Neueren und Neuesten Geschichte erschließt sich (je aktueller der Forschungsgegenstand, um so eher) ein breiteres Spektrum beruflicher Verwirklichung.⁹²

Sieht man vom schulischen Bildungswesen ab, so finden HistorikerInnen am ehesten in den Bereichen Forschung und Lehre, in Archiven und Bibliotheken, in Museen oder in der Denkmalpflege ausbildungsadäquate Tätigkeiten. Aufgrund des Überangebots an AbsolventInnen auf der einen und der Kürzung öffentlicher Gelder in den letzten Jahren auf der anderen Seite, bestehen in diesen Bereichen jedoch keine besonders guten Beschäftigungsaussichten. Zusätzliche einschlägige Beschäftigungsfelder ergeben sich aber in privaten Firmen mit Firmenarchiven, in (privatisierten) privatwirtschaftlich geführten Museen und in der Genealogie, der Ahnen- und Stammbaumsforschung.⁹³

Traditionell hoher Anteil von AbsolventInnen in berufsfremden Bereichen

Traditionellerweise sind viele HistorikerInnen aber auch in nicht-facheinschlägigen bzw. berufsfremden Tätigkeitsfeldern beschäftigt. In dieser Hinsicht schätzen die im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenstudie befragten ExpertInnen die Beschäftigungsaussichten als grundsätzlich positiv und besser als noch vor einigen Jahren ein.⁹⁴ Das historische Studium kann beispielsweise Grundlage für einen Beruf im Medienbereich, etwa im Journalismus sein. Auch im Verlagswesen – nicht zuletzt in Schulbuchverlagen – eröffnen sich HistorikerInnen mit Zusatzqualifikationen (buchhändlerische, verlegerisch-kaufmännische Ausbildung) berufliche Möglichkeiten. In den letzten Jahren haben überdies eine ganze Reihe ausgebildeter HistorikerInnen in freien Verbänden des öffentlichen Lebens, in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (wie z. B. den Kammern), im diplomatischen Dienst, in der Erwachsenenbildung und auch bei Wirtschaftsunternehmen eine Beschäftigung gefunden.

Der fachfremde Bereich kann aber auch Tätigkeiten umfassen, für welche die AbsolventInnen überqualifiziert sind, wie etwa im Gastgewerbe, im Callcenter oder im Verkauf.

Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufoanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für HistorikerInnen finden sich auch online in der Berufs- und Bildungsinformation des AMS „your choice – Beruf+Bildung online“.⁹⁵

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 7.481 AbsolventInnen geschichtswissenschaftlicher Studienrichtungen. AbsolventInnen dieser Studienrichtungen sind in verschiedensten Tätigkeitsfeldern zu finden; der größere Teil von ihnen konzentriert sich aber in folgenden Berufs- und Wirtschaftsklassen.⁹⁶

⁹² Mehr Details zu den Tätigkeitsprofilen je nach Forschungsgebiet finden sich in den jeweiligen Beschreibungen der Institute für Ur- und Frühgeschichte (www.univie.ac.at/urgeschichte), Alte Geschichte, Altertumskunde und Epigraphik (www.univie.ac.at/altegeschichte), Geschichte (www.univie.ac.at/Geschichte).

⁹³ Vgl.: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 66ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

⁹⁴ Vgl. ebenda.

⁹⁵ AMS Your Choice (www.ams.at/yourchoice) [17.11.2008].

⁹⁶ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 50 AbsolventInnen der geschichtswissenschaftlichen Studienrichtungen tätig sind.

Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

HistorikerInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	104	1,4
Produktions- und OperationsleiterInnen	253	3,4
Sonstige FachbereichsleiterInnen	90	1,2
LeiterIn kleiner Unternehmen	128	1,7
InformatikerIn	58	0,8
ArchitektInnen, IngenieurInnen und verwandte WissenschaftlerInnen	53	0,7
Universitäts- und HochschullehrerInnen	334	4,5
LehrerInnen des Sekundarbereiches	1.856	24,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	228	3,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	257	3,4
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen	282	3,8
SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	528	7,1
SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen	386	5,2
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	174	2,3
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	71	0,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	169	2,3
Verwaltungsfachkräfte	104	1,4
Sozialpflegerische Berufe	65	0,9
SekretärInnen, Maschinenschreiberkräfte und verwandte Berufe	96	1,3
Sonstige Büroangestellte	78	1,0
ReisebegleiterInnen und verwandte Berufe	75	1,0
LadenverkäuferInnen, Verkaufs-, MarktstandverkäuferInnen und Vorführer	56	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	1.134	15,2

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich/Abt. ABI

Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

HistorikerInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	133	1,8
Handelsvermittlung und GH (ohne Handel mit Kfz)	133	1,8
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	181	2,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	130	1,7
Hilfs- und Nebentätigkeit f. d. Verkehr Reisebüros	62	0,8
Kreditwesen	79	1,1
Datenverarbeitung und Datenbanken	88	1,2

Forschung und Entwicklung	153	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	377	5,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	505	6,8
Unterrichtswesen	2.799	37,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	298	4,0
Interessenvertretungen, Vereine	226	3,0
Kultur, Sport und Unterhaltung	642	8,6
Nicht-Erwerbspersonen	1.134	15,2

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich/Abt. ABI

Grundsätzliche Zufriedenheit der HistorikerInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Trotz des oft schwierigen Berufseinstieges zeigen sich GeschichtsteabsolventInnen im Endeffekt mit vielen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. So lautet zumindest das Ergebnis einer aktuellen AbsolventInnenbefragung.⁹⁷ Arbeitsinhalte, die Beziehungen zu den KollegInnen sowie die berufliche Tätigkeit insgesamt erreichen hier Werte von über 80%. Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben liegt bei insgesamt 70%, jene mit dem Einkommen bei 63%. Schlechter beurteilt werden die Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Lediglich 44% bzw. 41% der Befragten sind damit sehr oder ziemlich zufrieden.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“, in Prozent

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	Gesamt	Männer	Frauen
Mit den Arbeitsinhalten	89	84	93
Mit den Beziehungen zu den KollegInnen	85	82	88
Mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	81	79	84
Mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	78	74	82
Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	70	74	66
Mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	65	61	70
Mit Ihrem Einkommen	63	73	55
Mit der Arbeitsplatzsicherheit	44	51	38
Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	41	41	40

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich, dass insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weibliche AbsolventInnen weniger zufrieden sind als ihre männlichen Kollegen. Männer sind auch bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit deutlich zufriedener als Frauen.

97 Vgl.: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 66ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

Zeitdruck als stärkste Belastung

Die stärksten Belastungen in ihrer Berufstätigkeit erleben die im Rahmen der bereits erwähnten Studie befragten AbsolventInnen von Geschichte durch Zeitdruck: Insgesamt 40 % nennen diesen Aspekt. Unregelmäßiger Arbeitsanfall und das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt sind für 31 % bzw. 30 % relevant.

Belastung durch die Berufstätigkeit, Nennungen „stark belastet“ und „ziemlich belastet“, in Prozent

Aspekte der Belastung	Gesamt	Männer	Frauen
Durch Zeitdruck	40	38	41
Durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	31	32	30
Wegen des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit	30	21	39
Aufgrund von Überstunden und langen Diensten	24	24	25
Durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	13	15	11
Durch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und/oder Vorgesetzten	11	15	7
Durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	7	13	2

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Auffällige Differenzen nach Geschlecht zeigen sich in Bezug auf das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit (39 % der befragten Frauen gegenüber 21 % der Männer sind dadurch belastet) sowie hinsichtlich der Belastung durch Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz: Lediglich eine der befragten Frauen nennt diesen Aspekt gegenüber fünf Männern.

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Was die Auswirkungen des Geschichtstudiums auf ihre derzeitige Beschäftigungssituation betrifft, so beurteilen die AbsolventInnen diesen Einfluss als eher gering. Für nur 49 % ist der Abschluss in Geschichte Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, für nur 35 % sind es die Studieninhalte. Der Ansicht, dank ihres Studiums einen gut bezahlten Beruf zu haben sind 30 %. Jeweils 19 % sehen gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen oder Karriereaussichten.

Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft „sehr zu“ und trifft „ziemlich zu“, in Prozent

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	Gesamt	Männer	Frauen
Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	49	53	45
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	47	56	38
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	35	36	34

Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	30	33	26
Durch mein Studium habe ich gute Berufs- bzw. Beschäftigungschancen	19	15	21
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	19	20	17
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	18	20	17
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	16	20	11

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Zurückhaltung bei der Weiterempfehlung des Studiums – eigene Entscheidung wird weniger bereut

In ihrer retrospektiven Beurteilung des Studiums zeigen sich die AbsolventInnen von Geschichte in einer aktuellen AbsolventInnenbefragung⁹⁸ wenig begeistert: Lediglich 47 % der Befragten würden dieses Studium weiterempfehlen. Entgegen der geringen Einschätzung, das Studium Geschichte weiterzuempfehlen oder große Erwartungen an die berufliche Zukunft mit diesem Abschluss zu haben, sagen 75 % der Befragten, dass sie in einer heutigen Studienentscheidung wieder dasselbe Fach wählen würden. Lediglich 21 % würden ein anderes Fach wählen – wobei sich 28 % der Frauen heute anders entscheiden würden -, insgesamt vier Personen würden gar nicht mehr studieren.

Studienwahl heute, in Prozent

Studienwahl heute	Gesamt	Männer	Frauen
Selbes Studienfach	75	80	70
Anderes Studienfach	21	14	28
Gar nicht mehr studieren	4	7	2

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Von den insgesamt 19 Personen, die – stünden sie nochmals vor einer Studienfachentscheidung – heute eine andere Fachrichtung ergreifen würden, nennen sieben wieder ein geistes- und kulturwissenschaftliches Fach, fünf ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches. Drei Frauen würden heute ein naturwissenschaftliches Fach wählen, eine ein Lehramtsstudium, zwei Männer nennen ein medizinisches, ein Mann ein künstlerisches Fach.

6.2.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Der Übergang von der universitären Ausbildung ins Berufsleben verläuft für GeschichteabsolventInnen in der Regel nicht lückenlos. Durchschnittlich dauert es nach Schätzungen von ExpertInnen,

⁹⁸ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

die im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenstudie⁹⁹ befragt wurden, bis zu einem Jahr, bis eine fixe Beschäftigung gefunden wird.

HistorikerInnen können zwar in viele Berufe nützliches Basiswissen einbringen, zählen allerdings nicht zu den Qualifikationsprofilen, die von Unternehmen häufig aktiv gesucht werden. Sie müssen sich zum Teil also erst die Chance schaffen, ihr Können zu demonstrieren. Freie Mitarbeit in einem Unternehmen oder einer Organisation/Institution – evtl. schon während des Studiums – bietet dazu eine gute Möglichkeit und erleichtert den Einstieg in ein Angestelltenverhältnis. Ganz besonders gilt das im Medienbereich, bei Verlagen, aber auch im außerschulischen Bildungswesen.

Da in einigen dieser Bereiche primär Teilzeitarbeit oder freiberufliche Beschäftigung angeboten werden, versuchen manche AbsolventInnen, sich durch mehrere solcher „Standbeine“ abzusichern. AbsolventInnen mit Ambitionen im universitären Bereich versuchen, spätestens unmittelbar nach Studienabschluss, eine Stelle als UniversitätsassistentIn zu bekommen (in einigen Fällen ist bereits während des Studiums eine StudienassistentIn möglich). Nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen können über Lehraufträge Kontakt halten.

Bei Bewerbungen auf Zeitungsinserate hin steigen die Chancen, wenn es gelingt, die Bedeutung der eigenen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle schlüssig zu argumentieren. Unkonventionelle Bewerbungsansätze können die eigene Position gegenüber der (meist starken) Konkurrenz verbessern.

TIPP	In jedem Fall ist es für Studierende empfehlenswert, schon während der universitären Ausbildung Gelegenheiten wahrzunehmen, sich durch berufsspezifische Zusatzausbildungen und Praxis auf einen späteren Aufgabenbereich vorzubereiten. Beruflich-persönliche Kontakte erleichtern die Arbeitsuche ungemein. Freie Mitarbeit bei Nachrichtenagenturen, Zeitungen, Zeitschriften oder in audiovisuellen Medien schafft einen guten Zugang zu Informationen und möglichen Kontaktpersonen – auch in anderen Tätigkeitsbereichen – und gibt AbsolventInnen auch größere Sicherheit im Umgang mit verschiedensten Menschen.
-------------	--

Zu Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes zählen eher historische Kenntnisse über Neuere und Neueste Geschichte bzw. verschiedene Spezialgebiete (z. B. Stadt- oder Kulturgeschichte). Je nach Beschäftigungsziel sind Grundkenntnisse der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaft ebenso hilfreich wie Sprachkenntnisse oder der routinierte Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. Arbeit im Internet).

Praktische Erfahrungen vielfach genützt

Die Bedeutung praktischer Erfahrung für die späteren Chancen beim Berufseinstieg scheint unter den GeschichtestudentInnen erkannt und auch weitgehend genützt zu werden. Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁰⁰ gehört Arbeiten während des Studiums für die StudentInnen zum Alltag. 83 % der darin befragten AbsolventInnen haben bereits während des Studiums eine

Art von beruflicher Tätigkeit ausgeübt.¹⁰¹ Sehr verbreitet unter Geschichtestudierenden ist die Ausübung berufsfremder Tätigkeiten als Nebenjob, die als Beitrag zur Finanzierung des Studiums dienen.

Berufsfremde Beschäftigungen können aber auch dazu beitragen, die eigenen beruflichen Möglichkeiten über die traditionellen Fachbereiche hinaus zu erweitern. Ausschlaggebend ist dabei die Kombination von erlerntem historischem Fachwissen mit anderweitigen branchenspezifischen Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Jobs (z. B. Medienbranche).

Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Die Berufsverläufe der HistorikerInnen sind vielfältig und je nach den Beschäftigungsfeldern, in denen die AbsolventInnen unterkommen unterschiedlich. Schwierigkeiten bzw. Verzögerungen gibt es am ehesten beim Ersteinstieg (z. B. lange Phasen freier Mitarbeit, häufiger Wechsel in den ersten ein bis drei Berufsjahren).

Grundsätzlich sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten von HistorikerInnen sehr unterschiedlich. Im öffentlichen Dienst sind die Karrierewege weitestgehend vorgegeben. In der Privatwirtschaft gibt es durchaus Branchen, in denen GeschichtesabsolventInnen gute Karriereaussichten vorfinden. Hat jemand entsprechende Zusatzqualifikationen erworben und findet z. B. im Bankensektor eine Beschäftigung eröffnet sich ein größeres Spektrum im Rahmen der hier üblichen Aufstiegsmöglichkeiten. In anderen Arbeitsfeldern sind Aufstiegschancen wesentlich von der spezifischen beruflichen (Zusatz-)Qualifikation geprägt. Für bereits Berufstätige stehen zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Fach bzw. in verwandten Arbeitsgebieten offen. Ein Beispiel für eine postgraduale Weiterbildungsmöglichkeit ist der Lehrgang universitären Charakters Geschichtsforschung, Historische Hilfswissenschaften und Archivwissenschaft – MAS (Institut für Österreichische Geschichtsforschung).

Bei Selbstständigen (die etwa als ForscherInnen, GutachterInnen oder KonsulentInnen arbeiten) sind Nachfrage und Honorarhöhe die Indikatoren für die Etablierung am Markt. HistorikerInnen, die sich mit eigener Publikationstätigkeit, für die Selbständigkeit entschieden haben, schaffen allerdings selten den Durchbruch. Neben der Publikation eigener Werke kommen aus Sicht der befragten ExpertInnen noch weitere Möglichkeiten zur selbstständigen Tätigkeit in Frage, die allerdings noch wenig erschlossen sind, wie etwa im Bereich der Genealogie. Gerade die selbstständige Tätigkeit eröffnet jedoch keine besonderen weiteren Karriereperspektiven, abgesehen von der Gründung einer eigenen „HistorikerInnenkanzlei“, mit der man im besten Fall eine Nische besetzt.¹⁰²

Die Entwicklung des Beschäftigungsverhältnisses im Lauf einer Karriere hängt in jedem Fall von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ab, so etwa den Bedingungen der DienstgeberInnen, der Ausdauer des/der Beschäftigten etc. Mit zunehmendem Aufenthalt im Berufsfeld steigt aber die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines Vollzeit- bzw. regulären Beschäftigungsverhältnisses. Dann kann auch mit sozialer Absicherung gerechnet werden.

⁹⁹ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

¹⁰⁰ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

¹⁰¹ Hierzu muss angemerkt werden, dass für das Lehramts-Diplomstudium Geschichte, Sozialkunde, Politische Bildung u. a. ein zwölfwöchiges Schulpraktikum verpflichtend ist.

¹⁰² Kanzleien, die sich mit geschichtlicher Forschung und davon abgeleiteten Dienstleistungen beschäftigen, sind zurzeit noch eine Rarität. Bestehende Einrichtungen dieser Art bieten Dienstleistungen z. B. im Bereich der Ahnenforschung und Erbenermittlung an.

Bleiben die AbsolventInnen allerdings im Bereich der „freien“ oder selbstständigen Beschäftigung, so ist eine Stabilisierung längerfristig kaum möglich. Nur im öffentlichen Bereich bzw. in klassischen Berufsfeldern (z. B.: Museum, Archiv) kann schon zu Beginn der Berufslaufbahn mit einer festen Anstellung gerechnet werden. Viele AbsolventInnen sind jedoch überhaupt gezwungen, in einer anderen Branche Fuß zu fassen, gerade weil die erhoffte Stabilisierung ausbleibt.¹⁰³

Berufsanforderungen

Ganz generell sind die fachlichen und persönlichen Anforderungen analytisches Denkvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, interkulturelle Kompetenz, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen.

Empfehlungen für Studierende und AbsolventInnen

Im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenbefragung wurden folgende Empfehlungen für Studierende und AbsolventInnen formuliert:¹⁰⁴

Sammeln von Praxiserfahrungen

Angehenden HistorikerInnen legen die befragten ExpertInnen nahe, Praktika zu absolvieren. Wie schon erwähnt können sie dazu dienen, durch einen Einblick ins Arbeitsleben vor dem eigentlichen Eintritt in den Arbeitsmarkt die eigenen Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit mit den Verhältnissen am Arbeitsmarkt bzw. im Berufsfeld abzugleichen. Darüber hinaus tragen sie entscheidend dazu bei, Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen zu knüpfen, die sich möglicherweise als nützlich für den Berufseinstieg herausstellen.

Intensive Beschäftigung mit den Studieninhalten

Grundsätzlich sollte das Studium so ernst wie möglich und so genau wie möglich genommen werden. Dabei gilt es zu bedenken, dass ein rascher Studienabschluss nicht zwingend die Garantie auf bessere Jobchancen bietet – im Gegenteil: empfohlen wird vielmehr, auf eine breite Streuung der eigenen Qualifikationen durch eine breite Anlage des Studiums und vereinzelt Vertiefungen zu achten.

Berücksichtigung bzw. Entwicklung von Soft Skills

Neben der fachlich-inhaltlichen Ausbildung sollte die Rolle von Soft Skills wie etwa Eigenständigkeit, Engagement oder gutes Auftreten bei der Jobsuche nicht unterschätzt werden. Das Präsentieren der eigenen Persönlichkeit stellt eine wichtige Ressource für einen erfolgreichen Berufseinstieg dar.

Besetzen von Nischen durch Innovation und Aktualität

Auch Innovationsfähigkeit kann einen Wettbewerbsvorteil bedeuten. Gerade in der Phase des Berufseinstieges können sich GeschichteabsolventInnen durch Konzentration auf neue, ungewöhnliche

¹⁰³ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

¹⁰⁴ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 76ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

Angebote, Fragestellungen und Qualifikationen unter Umständen Nischen im facheinschlägigen Bereich schaffen, und so ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Inhaltlich betrachtet sollten BerufsanfängerInnen dabei sensibel für im Aufschwung begriffene Tätigkeitsfelder sein, wie etwa den Bereich „Neuer Medien“ oder Schwerpunkte wie „Osteuropa“ im Zuge der EU-Erweiterung. Insgesamt kann auch eine stärkere Orientierung und Konzentration auf Internationalität das Fußfassen im Fachgebiet erleichtern.

Offenheit für neue Tätigkeitsbereiche und postgraduale Aneignung von Zusatzqualifikationen

Sind im gewünschten facheinschlägigen Bereich geringe Chancen auf einen Jobeinstieg erkennbar, so ist Flexibilität in der Berufswahl bzw. der Berufsausübung gefragt. Für GeschichteabsolventInnen empfiehlt es sich also auch auf ein rasches Umsatteln auf andere Tätigkeitsfelder vorbereitet zu sein. Von Vorteil beim Berufseinstieg ist in diesem Zusammenhang auch die Aneignung von wirtschaftlichen und rechtlichen Zusatzqualifikationen, die im Rahmen der Ausbildung zu wenig vermittelt werden.

Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt für HistorikerInnen

Im Rahmen einer aktuellen AbsolventInnenbefragung wurden für die Zukunft folgende Trends am Arbeitsmarkt für HistorikerInnen formuliert¹⁰⁵:

Zunahme atypischer Beschäftigung, zunehmend lückenhafter Berufseinstieg

Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in denen HistorikerInnen in den Beruf einsteigen, sind die befragten ExpertInnen insgesamt eher pessimistisch: Durch Einsparungen im öffentlichen Sektor bzw. im Bildungs- und Kultursektor werden Anstellungsmöglichkeiten im öffentlichen, aber auch im privatwirtschaftlichen Bereich in Zukunft noch seltener werden. Anstellungsmöglichkeiten werden sich zukünftig noch stärker auf fachfremde Arbeitsfelder konzentrieren. Der Berufseinstieg im facheinschlägigen Bereich ist dabei immer weniger durch einen nahtlosen Übergang vom Studienabschluss in die Berufstätigkeit gekennzeichnet. Sowohl die zeitlich begrenzte Projektförmigkeit der Beschäftigungen als auch die Unsicherheiten in der Berufseinstiegsphase werden damit tendenziell zunehmen.

Derzeit noch unabsehbare Effekte der Bachelorstudiengänge

Im Bezug auf die Konkurrenzverhältnisse am Arbeitsmarkt sind die Einflüsse der Bachelorstudien auf die Arbeitsmarktsituation für Geschichte-AbsolventInnen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Inhaltliche Ausdehnung von Beschäftigungsmöglichkeiten

Inhaltlich sind in Zukunft Schwerpunktsetzungen auf den Osten abzusehen. Darüber hinaus ist durch das stärkere Interesse an den Kulturwissenschaften eine Aufweichung des traditionell starren Fächerkanons erkennbar. Dies wiederum könnte zumindest auch zu einer Verbreiterung der Beschäftigungsfelder führen.

¹⁰⁵ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 77ff (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [23.2.2009].

6.2.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für dieses Fachsegment gibt es zahlreiche nationale wie internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär ein Forum für Informationsaustausch und fachliche Kooperation darstellen, in manchen Fällen auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren, wie etwa die Gesellschaft für Geschichte der Neuzeit (Universität Salzburg, Institut für Geschichte, www.gegen.at), die u. a. Studien und Forschungsvorhaben zur Neueren Geschichte fördert und Fachveranstaltungen organisiert.

6.3 Kunstwissenschaften – Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Theaterwissenschaft

Unter dem Titel Kunstwissenschaften werden die Studienrichtungen Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft¹⁰⁶ und Theaterwissenschaft zusammengefasst. Aufgrund der starken Überschneidung bei den möglichen Berufsfeldern, bei Einstiegsproblemen usw. werden die Studienrichtungen größtenteils gemeinsam behandelt. Einsparungen im öffentlichen Sektor zwingen auch „KunstwissenschaftlerInnen“, zunehmend in die Privatwirtschaft auszuweichen. Chancen, bei entsprechendem Engagement auch dort einen passenden Beruf zu finden, sind durchaus vorhanden.

6.3.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Die Klassische Archäologie erforscht prähistorische, frühgeschichtliche, antike und auch mittelalterliche Kunst und Kultur. In erster Linie stützt sie sich auf Funde bzw. Ausgrabungen, die auf Material, Fundort, Inhalt, Funktion und Form hin untersucht werden. Die ArchäologInnen beschäftigen sich unter Heranziehung benachbarter Wissenschaften (z. B. Klassische Philologie) und sogenannter Hilfswissenschaften (z. B. Numismatik und Epigraphik) mit diesen Funden.

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie sind in der Lehre und Forschung für das gesamte Spektrum von der minoisch-mykenischen Frühzeit über die griechische Archaik, die Klassik und den Hellenismus, über das römische Kaiserreich und seine Provinzen bis zum frühen Christentum zuständig. Das Fach versteht sich als Wissenschaft vom künstlerischen und kulturellen Erbe dieser Epochen auf Grundlage der materiellen Hinterlassenschaften und unter Einbeziehung sämtlicher geisteswissenschaftlicher und naturwissenschaftlicher Methoden.

Das Forschungsspektrum der Österreicher wird v. a. durch Grabungsprojekte in Italien, Griechenland, der Türkei und den Balkanländern ergänzt. ArchäologInnen arbeiten auch häufig in Museen. Die Teilnahme an Tagungen und Kongressen zählt unabhängig vom beruflichen Schwerpunkt mit zur Routine.

KunsthistorikerInnen widmen sich der Aufgabe, Werke der bildenden und angewandten Kunst

bzw. Architektur zu erhalten, zu pflegen, zu untersuchen (etwa: Erforschung der Entstehungsgeschichte bzw. der Bedeutung solcher Arbeiten) – und sie einem breiten Publikum nahezubringen. Konkrete Beschäftigungsbereiche für die/den KunsthistorikerIn sind beispielsweise die Denkmalpflege, die Betreuung öffentlicher wie privater Sammlungen oder von Bibliotheken, Mitarbeit bei Verlagen, Auktionshäusern, Galerien, in Medien, im Fremdenverkehr, in Forschung und Lehre.

MusikwissenschaftlerInnen beschäftigen sich mit den geschichtlichen, gesellschaftlichen, physikalischen und psychologischen Aspekten von Musik. So setzen sie sich mit der Entwicklung der Musik im Wandel der Zeit oder mit den Werken wichtiger KomponistInnen auseinander (Musikgeschichte). Weiters untersuchen sie Phänomene der Akustik und erforschen die Musik europäischer und außereuropäischer Völker (Musikethnologie). Bei der Ausbildung stehen demnach theoretische Aspekte von Musik im Vordergrund; eine künstlerisch-praktische Ausbildung wird (im Unterschied zu Konservatorien und Musikuniversitäten) nur in Grenzen gefordert.

Die Forschung und Lehre am Institut für Musikwissenschaft konzentriert sich zum einen auf die europäische Musik von der Antike bis zur Avantgarde des 20. Jahrhunderts (quellenkundliche und dokumentarische Arbeiten, Studien zur Kompositionstechnik usw.) Eine weitere Disziplin ist die Vergleichende Musikwissenschaft. Das Institut ist in ein breites Netz internationaler Kooperationen eingebunden.

Außerhalb der Universitäten stehen MusikwissenschaftlerInnen Tätigkeiten in außeruniversitären Forschungsinstituten, in Bibliotheken und Archiven offen (für die Laufbahn als BibliothekarIn ist eine Zusatzausbildung notwendig). Zum Teil werden sie auch in den Medien (etwa als MusikkritikerInnen), in größeren Musikverlagen, Antiquariaten, in Konzerthäusern oder Bildungswerken (Volkshochschulen u. ä.) als ExpertInnen bzw. in kulturellen Institutionen als KulturmanagerInnen beschäftigt. Die Zahl neuer Arbeitsplätze für MusikwissenschaftlerInnen ist sehr beschränkt.

TheaterwissenschaftlerInnen untersuchen die verschiedenen Erscheinungsformen des Theaters in Vergangenheit und Gegenwart sowie in zunehmendem Maße auch von Medien wie Rundfunk, Fernsehen und Film. Sie befassen sich mit Theatergeschichte, Schauspielkunst, Dramaturgie, Regie, Musik, Bühnen-, Masken- und Kostümtechnik sowie mit Publikumsforschung. Darüber hinaus untersuchen sie auch rechtliche, organisatorische und wirtschaftliche Fragestellungen des Theaterwesens. Nach Abschluss der Ausbildung arbeiten die AbsolventInnen zum Teil weiter an einem Universitätsinstitut oder auch als FachlehrerInnen für Spezialfächer wie Dramaturgie, Kostümkunde, Berufsgeschichte usw. an Schauspielschulen bzw. an Universitäten für Musik und darstellende Kunst. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich zudem auch direkt in Theatern als DramaturgInnen, RegieassistentInnen oder RegisseurInnen.

Weiters sind TheaterwissenschaftlerInnen im Museumsdienst, in Theatersammlungen, Bibliotheken, Archiven zu finden, wo sie sich u. a. um Katalogisierung bzw. Erhaltung und Ergänzung der Objekte kümmern, Ausstellungen, Vorträge und Führungen organisieren. Im Medienbereich werden AbsolventInnen von Rundfunk- und Fernsehanstalten (etwa als DramaturgInnen, TheaterkritikerInnen, RegieassistentInnen) beschäftigt, bei Zeitungen, Zeitschriften oder büchernen Informations- und Korrespondenzblättern als Fachredakteure. Insgesamt ist der Bedarf an TheaterwissenschaftlerInnen aber äußerst gering.

¹⁰⁶ Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Musikerziehung“ und „Instrumentalmusikerziehung“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Tätigkeiten in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit, als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden z. T. auch an außeruniversitäre ExpertInnen vergeben. Da in der Forschung tätige Klassische ArchäologInnen häufig an Grabungen in verschiedensten Klimazonen beteiligt sind, gilt diesbezügliche physische Belastbarkeit als wichtige Berufsvoraussetzung. Ansonsten werden im Bereich Forschung und Lehre vor allem die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und Bereitschaft zu Teamarbeit gefordert.

Bei größeren Bibliotheken (Universitäts- und Nationalbibliothek, Bibliotheken von Interessenvertretungen) und Archiven wird in der Regel die Absolvierung eines BibliothekarInnen- oder DokumentarInnen-Kurses vorausgesetzt. BibliothekarInnen und ArchivarInnen sollten jedenfalls selbstständig arbeiten können und Organisationstalent bzw. sprachliches Ausdrucksvermögen einbringen. Die Arbeit in Museen wie in der Denkmalpflege reicht von Forschung, GutachterInnen-, Beratungstätigkeit oder publizistischer Tätigkeit über die Betreuung der Objekte bzw. die Organisation von Ausstellungen bis zur Wahrnehmung verschiedenster administrativer Aufgaben.

Tätigkeiten im Medienbereich

Im Medienbereich sind KunsthistorikerInnen, Theater- und MusikwissenschaftlerInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen (freiberuflich oder angestellt) oder bei Rundfunk- und Fernsehanstalten beschäftigt. Hier steht in der Regel die journalistische Tätigkeit (Kritiken, Artikel oder Reportagen) im Vordergrund. Sprachliche Gewandtheit ist dementsprechend eine notwendige Voraussetzung; Zusatzausbildungen in Rhetorik und Fremdsprachen sind nützlich. Im Verlagswesen arbeiten AbsolventInnen zumeist als LektorInnen. Als Dienstgeber kommen Bühnen-, Kunst- und Musikverlage sowie andere Verlagsunternehmen mit speziellen Schwerpunkten in Frage. Die allgemein angespanntere wirtschaftliche Lage, staatliche Sparprogramme und der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich nach dem Boom rund um das Jahr 2000 führen i. Allg. zu einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation des Berufsbereichs. Im Beobachtungszeitraum bis 2011 wird sich die Arbeitsmarktsituation bei Printmedien nur leicht verbessern, mit etwas stärkeren Zuwächsen ist beim Arbeitsplatzangebot für Multimedia-ExpertInnen zu rechnen. Im Bereich „Rundfunk, Film und Fernsehen“ nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz führen hier zu steigendem Kostendruck, der an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben wird. Die Unsicherheiten am Arbeitsmarkt steigen weiter. Die wirtschaftsnahen Kreativberufe wie Art-DirectorIn und Industrial DesignerIn können mit einer leicht steigenden Nachfrage rechnen, bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von Sparprogrammen, der Abnahme von fixen Anstellungsverhältnissen und der Streichung von Subventionen besonders betroffen.

Tourismus

Im Fremdenverkehr werden KunsthistorikerInnen oder ArchäologInnen u. a. zur Organisation/Betreuung von Kunstreisen sowie als FremdenführerInnen herangezogen. Auch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind fallweise als ExpertInnen für auf Kulturreisen spezialisierte Ver-

anstalter oder Fremdenverkehrsverbände (Marketing für regionales Kulturgut, spezielle Veranstaltungen) tätig.

Tätigkeitsfeld Kunsthandel

Der Kunsthandel, wie private Galerien und Auktionshäuser eröffnen AbsolventInnen der hier beschriebenen Studienrichtungen ebenfalls Berufsmöglichkeiten. Sie sind dort vor allem mit der Bewertung und Katalogisierung der Kunstobjekte oder auch im Verkauf beschäftigt. Gesetzliche vorgegebene Zulassungserfordernisse gibt es dafür nicht; praktisch sind spezifische Zusatzkenntnisse unabdingbar.

Kulturmanagement/Sponsoring

Die Tätigkeiten in diesem Berufsfeld sind sehr vielfältig. Sie gehen über den Verkauf von Bildern und Skulpturen, über Arrangement von Ausstellungen, Beschickung von Kunstmessen und Vermittlung von Kontakten im In- und Ausland sowie zu SponsorInnen. Analoges gilt für ManagerInnen, die für darstellende KünstlerInnen und MusikerInnen Aufträge arrangieren und Verträge abschließen. Diese Tätigkeiten verlangen sowohl künstlerisches Verständnis als auch ein hohes Maß an Repräsentations- und Verkaufsfähigkeit.

Bildungstätigkeit

Im außerschulischen Bildungswesen finden sich AbsolventInnen an Volkshochschulen, sonstigen Erwachsenenbildungseinrichtungen bzw. in Ausbildungsabteilungen von Wirtschaftsbetrieben. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht die Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Seminaren etc. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet sind hier von Nutzen. Ansonsten werden in der Erwachsenenbildung sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfähigkeit gefordert.

Allgemeine Berufsanforderungen an KunsthistorikerInnen, zusammengefasst: Organisationstalent (Museum, Kunsthandel), sprachliches Ausdrucksvermögen (z. B. für Katalogbeiträge, Führungen oder Lehre), Fremdsprachenkenntnisse, analytisches Denken (Stilkritik, ikonographische Bestimmungen). Von MusikwissenschaftlerInnen wird zusätzlich jedenfalls gutes Gehör und musiktechnisches Verständnis, von KunsthistorikerInnen ein „Blick“ für Farben und Formen erwartet.

6.3.2 Beschäftigungssituation

Für die Kunstwissenschaften gilt, dass viele Berufsbereiche zwar eine hohe Anziehungskraft besitzen, um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch neben einer guten Ausbildung besonderes Engagement und Durchhaltevermögen. Die Beschäftigtenzahlen in vielen Berufen sind generell niedrig. Wien und seine Umgebung weisen eine besonders hohe Zahl von Kultur- und Medienschaffenden auf. Die Beschäftigten im Berufsbereich sind großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig, die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt. Entsprechend wichtig sind Selbstdarstellung, Selbstvermarktung, Organisationstalent und z. T. auch Kontakte in die jeweilige Branche. Die Zahl freier Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer eines Projekts im Gegensatz zu

fixen Anstellungen wird im Beobachtungszeitraum bis 2009 weiter zunehmen. Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren.

Im Bereich der Unterrichtstätigkeit (z. B. als Privat- oder MusikschullehrerIn) ist ebenfalls mit keinen zusätzlichen Beschäftigungsimpulsen zu rechnen. Trotz z.T. sehr starker Nachfrage nach Musikunterricht führt die budgetäre Situation der öffentlichen Hand dazu, dass keine neuen Stellen geschaffen werden.

Was die Tätigkeit im Medienbereich betrifft, so weisen die Printmedien und der Multimedia-Bereich grundsätzlich den höchsten Anteil an Beschäftigten auf. Im Beobachtungszeitraum bis 2009 wird sich die Arbeitsmarktsituation bei Printmedien allerdings nur leicht verbessern, mit etwas stärkeren Zuwächsen ist beim Arbeitsplatzangebot für Multimedia-ExpertInnen zu rechnen. Im Bereich „Rundfunk, Film und Fernsehen“ nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz führen hier zu steigendem Kostendruck, der an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben wird. Die Unsicherheiten am Arbeitsmarkt steigen weiter.¹⁰⁷

Insbesondere für KunsthistorikerInnen kommen 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 bieten sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen. Man muss jedoch berücksichtigen, dass diese nicht allzu zahlreich sind und eine Ausweitung des Bedarfs nicht zu erwarten ist. In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Ähnliches gilt für den Bereich Kulturmanagement/Sponsoring. Nachdem es hierfür auch keine verbindliche Ausbildung gibt, ist mit hoher Konkurrenz auch aus anderen Studienrichtungen zu rechnen.

Der Bereich Kulturmanagement/Sponsoring kommt beispielsweise auch für TheaterwissenschaftlerInnen in Frage. Ansonsten sind TheaterwissenschaftlerInnen vor allem an der Universität (Forschung und Lehre), manchmal auch in außeruniversitären Forschungsinstituten, Verlagen, Schauspielschulen (Lehrstätigkeit) oder wissenschaftlichen Archiven tätig. Der Bedarf an TheaterwissenschaftlerInnen ist allerdings äußerst gering. Darüber hinaus werden früher fest angestellte Theaterhilfskräfte heute großteils als Teilzeitkräfte über Personalfirmen angemietet.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.669 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften. AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften sind v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen tätig.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter den Berufsbereichen „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ (www.ams.at/qualifikationen). [17.11.2008].

¹⁰⁸ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen in denen mehr als 50 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften tätig sind.

Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach Berufen (ISCO-Berufe)

KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen	Anzahl	Prozent
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	78	2,1
Produktions- und OperationsleiterInnen	132	3,6
Sonstige FachbereichsleiterInnen	56	1,5
LeiterInnen kleiner Unternehmen	137	3,7
Universitäts- und HochschullehrerInnen	207	5,6
LehrerInnen des Sekundarbereiches	104	2,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	94	2,6
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	206	5,6
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen	135	3,7
SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	293	8,0
SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen	492	13,4
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	65	1,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	138	3,8
Verwaltungsfachkräfte	88	2,4
Sekretärinnen, Maschinenschreiberkräfte und verwandte Berufe	81	2,2
Sonstige Büroangestellte	76	2,1
Reisebegleiter und verwandte Berufe	50	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	585	15,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	108	2,9
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	69	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	194	5,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	76	2,1
Datenverarbeitung und Datenbanken	56	1,5
Forschung und Entwicklung	74	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	311	8,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	178	4,9
Unterrichtswesen	538	14,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	167	4,6

Interessenvertretungen, Vereine	120	3,3
Kultur, Sport und Unterhaltung	820	22,3
Nicht-Erwerbspersonen	585	15,9

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

6.3.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie und der Musikwissenschaft schaffen den Berufseinstieg meist über persönliche Kontakte oder Mundpropaganda – und bleiben auch vielfach im einmal gewählten Bereich.

Bei KunsthistorikerInnen und TheaterwissenschaftlerInnen funktioniert dieses System weniger reibungslos – soweit sie nicht eine Reihe von speziellen Zusatzqualifikationen bzw. berufliche Praxis vorweisen können. In der Theaterwissenschaft gelten (meist nicht bezahlte) Praktika als bester Weg zu einer Anstellung. KunsthistorikerInnen werden zum Teil auch im Inseratenteil von Zeitungen/Zeitschriften fündig. Unaufgeforderte Bewerbungen gelten bei AbsolventInnen beider Richtungen ebenfalls als erfolgversprechend; Eigeninitiative ist jedenfalls gefordert. Die Karrieren sind – wie bei Kunst- und Kulturberufen generell – von häufigem Wechsel geprägt. Die finanzielle Einstufung bessert sich, wenn man sich einen „Namen“ gemacht hat bzw. entsprechende Referenzen vorweisen kann.

Aufstiegsmöglichkeiten

TIPP	Aufgrund der großen Bedeutung der Weiterbildung in diesem Segment werden für Studierende wie AbsolventInnen zahlreiche (zum Teil auch mit Kosten verbundene) Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, darunter etliche Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge, wie etwa das European Management Programme for the Arts and Media- MAS (Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management Salzburg), der Universitätslehrgang für Kulturmanagement (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Institut für Kulturmanagement und -wissenschaft) oder der Universitätslehrgang Exhibit Design und Management sowie MediaArtHistory MA an der Donau-Universität Krems.
-------------	---

Die individuellen Karriereperspektiven hängen in erster Linie vom jeweiligen beruflichen Einsatzbereich und vom persönlichen Durchsetzungsvermögen ab. Im öffentlichen Dienst orientieren sie sich am vorgegebenen Schema; in anderen Arbeitsbereichen sind die Möglichkeiten, hierarchisch aufzusteigen, aufgrund des engen Marktes häufig begrenzt. Vor allem AbsolventInnen, die den Einstieg in das ExpertInnenwesen schaffen (z. B. Kunstvermittlung), können gute finanzielle Entwicklungschancen offen stehen.

6.3.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Im Bereich der Kunstwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die sich primär auf Informationsaustausch und Förderung von Kooperationen konzentrieren, vereinzelt aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Zu den mitgliedstärksten zählen

beispielsweise die Kunsthistorische Gesellschaft Wien (Institut für Kunstgeschichte der Universität Wien, Spitalgasse 2, Hof 9 am Universitätscampus, 1090 Wien, Tel.: 01 4277-41401); der Verband österreichischer Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker (Künstlerhaus Karlsplatz 5, 1010 Wien, Internet: www.Kunsthistoriker.at); die Österreichische Gesellschaft für Musikwissenschaft (Institut für Musikwissenschaft, Campus Altes AKH, Spitalgasse 2–4, 1090 Wien, Tel.: 01 4277-41601, www.oegmw.at), die Wiener Gesellschaft für Theaterforschung (Institut für Theaterwissenschaft, Hofburg, Batthyanystrasse, 1010 Wien, Tel.: 01 4277-48401).

Eine Vielzahl von Informationen aus dem Bereich der Kunstwissenschaften gibt es z. B. auch auf folgender Homepage: www.portalkunstgeschichte.de

6.4 Kulturwissenschaften – Völkerkunde (Kultur- und Sozialanthropologie) und Volkskunde

Unter dem Titel Kulturwissenschaften werden die Studienrichtungen Völkerkunde (Kultur- und Sozialanthropologie) und Volkskunde zusammengefasst. Aufgrund der starken Überschneidung bei den möglichen Berufsfeldern, bei Einstiegsproblemen usw. werden die Studienrichtungen größtenteils gemeinsam behandelt. Beschäftigungsmöglichkeiten lassen sich vor allem an Universitäten, Bildungseinrichtungen, Bibliotheken, Museen, Archiven und Ausgrabungsstellen finden. Zunehmend werden KulturwissenschaftlerInnen auch im Tourismusbereich beschäftigt.¹⁰⁹ Einsparungen im öffentlichen Sektor zwingen auch „KulturwissenschaftlerInnen“, zunehmend in andere Bereiche auszuweichen.

Die Numismatik (genehmigtes individuelles Diplomstudium), die wissenschaftliche Münzkunde, ist als Kulturwissenschaft und ehemalige Hilfswissenschaft auch im Nahebereich von Geschichte, Kunstwissenschaft, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft angesiedelt, wird aber in dieser Broschüre nicht näher ausgeführt.

6.4.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Die Völkerkunde, untersucht überwiegend die Sozialstrukturen und Kulturen (einschließlich Herrschaftsverhältnisse und Ökonomie) außereuropäischer, vorindustrieller Gesellschaften. Beobachtung und Befragung sind neben dem Sammeln von Dokumenten die wesentlichsten Erhebungstätigkeiten. Neben den Forschungsbereichen „historische Entwicklung von Konflikten“ und „Analyse von Gründen für Benachteiligungen von Völkern“ gilt die Unterstützung von eigenständigen Lebensweisen als wichtigstes Aufgabengebiet. In der Sprachforschung (Philologie)¹¹⁰ werden u. a. der Ursprung und die Entwicklung einzelner Sprachen untersucht, aber auch spezifische Sprachgebilde sowie Ähnlichkeiten und Unterschiede bei verwandten Sprachen analysiert.

¹⁰⁹ AMS-Qualifikations-Barometer unter den Berufsbereichen „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“, „Geisteswissenschaften“/ „KulturwissenschaftlerIn“ (www.ams.at/qualifikationen) [17.11.2008].

¹¹⁰ In der Broschüre „Sprachen“ dieser Broschürenreihe werden die philologischen und die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen genauer beschrieben.

Die Volkskunde, auch Europäische Ethnologie (*Ethnologia Europaea*) genannt, analysiert historisch-empirisch primär im europäischen Raum beobachtbare kulturelle Phänomene. Ausgangspunkt von Untersuchungen ist vielfach eine spezifische Region; doch auch solche Teilstudien werden meist im gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang betrachtet.

Im Unterschied zu anderen Kulturwissenschaften, die sich vor allem mit den Spitzenprodukten der Hochkultur befassen, stellt die Volkskunde Alltagskultur und Lebensweise breiter Bevölkerungskreise („populäre“ Kultur) in Vergangenheit und Gegenwart in den Vordergrund. Dabei folgt sie sozial-, alters-, geschlechts- und regionsspezifischen Perspektiven. Forschungsgebiet in Österreich ist, kulturhistorisch bedingt, primär der zentraleuropäische Raum. In diesem Segment gibt es auch zahlreiche gemeinsame Forschungsvorhaben und Tagungen mit Universitäten in Budapest, Lund, Pécs und Berlin.

Die breite Palette beruflicher Kompetenzen und die starke Projekt- und Praxisbezogenheit von Lehrveranstaltungen im zweiten Studienabschnitt schaffen eine relativ günstige Basis für verschiedene Berufsfelder.

Die Berufsidentität von Völker- und VolkskundlerInnen – sie verstehen sich als WissenschaftlerInnen der „kulturellen Übersetzung“ – hat sich über die Jahre hin gewandelt: Ihr Betätigungsfeld ist breiter, die Kooperation im Rahmen überregionaler und/oder interdisziplinärer Netzwerke wichtiger geworden. Damit wurden AbsolventInnen dieser Studienrichtungen auch verstärkt in die öffentliche Kulturarbeit integriert. Typische Einsatzgebiete sind Museen, Universitäten, sonstige öffentliche Stellen (auch auf Länder- und Gemeindeebene), Erwachsenenbildungsinstitutionen, Medien und Wirtschaftsunternehmen.

In Museen betreuen und katalogisieren Völker- und VolkskundlerInnen die entsprechenden Sammlungen, organisieren Ausstellungen und widmen sich ggf. auch wissenschaftlichen Aufgaben. An den Universitäten stehen Lehre und Forschung im Vordergrund – wobei neben Literaturrecherche, der Arbeit an bestehenden Sammlungen und Archiven auch Feldforschung (ggf. Expeditionen) eine gewisse Bedeutung hat. Vielfach ist bei Forschungsprojekten auch freiberufliche Mitarbeit möglich.

Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Völker- und VolkskundlerInnen finden sich auch online in der Berufs- und Bildungsinformation des AMS „your choice – Beruf+Bildung online“.¹¹¹

Tätigkeitsfeld Wissenschaft, Museen und Verwaltung

An den Universitäten stehen generell Forschung und Lehre im Vordergrund. Im Rahmen der Forschung kann gewählt werden zwischen empirischer Arbeit, z. B. die „Forschung im Felde“ und der Bearbeitung von Objekten (Sammlungen) oder (seltener) Aufarbeitung von Fachliteratur. Der Schwerpunkt in der Volkskunde liegt eher bei der empirischen Forschung, im Bereich der Völkerkunde sind beide Tätigkeiten etwa gleich wichtig. Von wissenschaftlich Tätigen wird erwartet, dass sie wesentliche Arbeitsergebnisse regelmäßig in Beiträgen zu Fachzeitschriften oder Büchern publizieren. Sowohl AssistentInnen wie ProfessorInnen werden im Rahmen ihrer Universitätstätigkeit zunehmend auch mit Verwaltungsaufgaben konfrontiert.

¹¹¹ AMS Your Choice (www.ams.at/yourchoice) [17.11.2008].

Für die Arbeit in Forschung und Lehre sind vor allem die Fähigkeit mit wissenschaftlichen Techniken umzugehen, sprachliches Ausdrucksvermögen und Teamfähigkeit gefragt; auch eine gewisse körperliche Belastbarkeit (Ertragen von Temperaturschwankungen, Ausdauer bei Feldforschungen usw.) ist unerlässlich.

Im Museumsbereich tätige KulturwissenschaftlerInnen arbeiten ebenfalls in der wissenschaftlichen Forschung; gleichzeitig haben sie aber auch die Aufgabe zu erfüllen, ihr Forschungsgebiet in Ausstellungen und Katalogen gemeinverständlich zu präsentieren. Zu den konkreten Tätigkeiten in diesem Zusammenhang gehören also u. a. die Begutachtung von Objekten bei Ankauf und weiterer Betreuung, die Organisation von Ausstellungen, Kulturmarketing und diverse administrative Aufgaben im Rahmen des Museums.

MuseumsbeamtenInnen gelten in der Regel als öffentlich Bedienstete und unterliegen damit den speziellen Anstellungserfordernissen aller Bundes- und Landesbediensteten. Bei freiberuflicher Arbeit für Museen (Werkvertragsbasis) sind entsprechende Qualifikationen gefordert, u. a. auch gutes sprachliches Ausdrucksvermögen.

In anderen Funktionen bei Bund, Ländern oder Gemeinden beschäftigte KulturwissenschaftlerInnen arbeiten häufig als ExpertInnen (BeraterInnen, GutachterInnen) oder in der Kulturverwaltung. Auch hier sind Organisationstalent und Teamfähigkeit wichtig.

Tätigkeiten in der Privatwirtschaft

Im privaten Wirtschaftsbereich (Reise- und Tourismusbüros, Betriebsethnologie bis zu Import-Export-Unternehmen) arbeiten AbsolventInnen kulturkundlicher Studienrichtungen häufig in eher fachfremden Bereichen; dazu sind üblicherweise berufsspezifische Zusatzkenntnisse Voraussetzung. In der Privatwirtschaft bei Vereinen oder Organisationen (z. B. Nichtregierungsorganisationen), sind neben Kontaktfähigkeit, sprachlichem Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zum Teil auch Einfühlungsvermögen in andere wissenschaftliche oder wirtschaftliche Betrachtungsweisen gefragt. Freiberufliche bzw. Selbstständige brauchen neben genannten Qualifikationen jedenfalls noch sehr viel Eigeninitiative, Ideenreichtum und „Verkaufstalent“.

6.4.2 Beschäftigungssituation

Die Struktur der Studierenden bei der Volkskunde weicht klar vom gängigen Schema ab: Nur ein Drittel der Studierenden beginnt das Studium unmittelbar nach der Matura, ein weiteres Drittel sind Frauen zwischen 30 und 40 Jahren (die z. T. einen Wiedereinstieg versuchen) und das restliche Drittel sogenannte Seniorstudierende (ab 40 Jahren, meist berufstätig). Es gibt keine verlässlichen Daten über StudienabbrecherInnen in diesem Bereich und die weiteren Lebenswege älterer Studierender. Es scheint allerdings plausibel, dass nur ein Teil der AbsolventInnen nach Studienabschluss (neu) in das entsprechende Arbeitsmarktsegment drängt. Unter den Absolvierenden beider Fächer sind ca. zwei Drittel Frauen.

Ca. zwei Drittel der berufstätigen AbsolventInnen finden eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.¹¹² Die Zahl der festen Anstellungen ist begrenzt und wird sich auch in Zukunft kaum vergrößern.

¹¹² Laut Einschätzung der im Rahmen der Broschüreneerstellung befragten ExpertInnen.

ßern. Nach wie vor finden viele AbsolventInnen im Museumsbereich Arbeit, aber auch dort werden mittlerweile hauptsächlich Werkverträge vergeben.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 1.068 AbsolventInnen der Studienrichtungen Völkerkunde und Volkskunde. AbsolventInnen dieser Studienrichtungen finden sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹¹³

Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	25	2,3
Produktions- und Operationsleiter	35	3,3
Leiter kleiner Unternehmen	21	2,0
Universitäts- und Hochschullehrer	54	5,1
Lehrer des Sekundarbereiches	32	3,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	31	2,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	73	6,8
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-Wissenschaftler	27	2,5
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	64	6,0
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	57	5,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	28	2,6
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	20	1,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	35	3,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	23	2,2
Sonstige Büroangestellte	25	2,3
Nicht-Erwerbspersonen	218	20,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabteilungen)

Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	22	2,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	22	2,1
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	37	3,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	23	2,2
Datenverarbeitung und Datenbanken	26	2,4

¹¹³ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Völkerkunde und Volkskunde tätig sind.

Forschung und Entwicklung	21	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	85	8,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	53	5,0
Unterrichtswesen	181	16,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	87	8,1
Interessenvertretungen, Vereine	42	3,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	111	10,4
Nicht-Erwerbspersonen	218	20,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

6.4.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

TIPP	Ein erheblicher Teil der Studierenden und AbsolventInnen ist bereits während des Studiums berufstätig. Für einen anderen Teil sind Praktika während des Studiums fast eine Grundvoraussetzung für einen späteren, relativ reibungslosen Berufseinstieg. Eine weitere Möglichkeit des Berufseinstieges besteht darin, sich spätestens gegen Ende des Studiums durch die Belegung projekt- und praxisbezogener Lehrveranstaltungen auf spezifische Berufsfelder vorzubereiten. Sie steigen meist mit Werkverträgen oder befristeten Dienstverhältnissen in das Berufsleben ein.
-------------	---

Bei der Arbeitsplatzsuche werden vor allem (bei Praktika geschaffene) Kontakte und „Mundpropaganda“ und der Stellenaushang am Universitätsinstitut genutzt. Da die Studierendenzahl relativ klein ist, ist der Zusammenhalt unter den KulturwissenschaftlerInnen – auch nach Beendigung des Studiums – relativ groß. Das bedeutet, dass die Institutsangehörigen von den meisten (fachbezogenen) beruflichen Angeboten hören und informelle Jobvermittlung die gängigste Variante ist. Tageszeitungsinserate werden weit seltener als Informationsquelle herangezogen. Sprachkenntnisse, Praxisnachweis und eventuelle Zusatzqualifikationen gelten neben der universitären Qualifikation auch im fachnahen Bereich als wesentliche Konkurrenzvorteile bei Bewerbungen.

Berufsverlauf

Auf eine unbefristete Anstellung kann üblicherweise erst nach mehreren Anläufen und mit guten Referenzen gehofft werden. Die Phase bis zur Etablierung in einem Beruf dauert dementsprechend länger.

Aufstiegsmöglichkeiten

Je nach Beschäftigungsbereich werden unterschiedliche Zusatzqualifikationen gefordert, mit denen sich auch die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg erhöhen: Allgemeine Qualifikationen wie Fremdsprachen, Erfahrung mit neuen Medien und Technologien oder Rhetorik, spezifische ergänzende Fachausbildungen beispielsweise in den Bereichen Psychologie, Pädagogik oder auch Erfahrung in bestimmten Tätigkeitsbereichen (Kulturindustrie, Frauenforschung, Tourismus, Urban Ethnology usw.). Im Wirtschaftsbereich wird jedenfalls ein Minimum an kaufmännischer bzw. wirt-

schaftswissenschaftlicher Ausbildung und an Managementwissen erwartet. Generell zu empfehlen sind Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an den verschiedenen österreichischen Universitäten (detaillierte Informationen sind in der jährlich aktualisierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zu finden).

Für eine Karriere im Bereich Kulturwissenschaft sind eine entsprechende Publikationsliste (eigene Beiträge in Fachzeitschriften, Büchern etc.) sowie auch die häufige Teilnahme an Tagungen im In- und Ausland oder an Forschungsreisen ganz wesentliche Voraussetzungen. Da nur wenige, relativ kleine Universitätsinstitute existieren, werden AssistentInnenstellen in der Regel nur befristet besetzt; die formalen Aufstiegsmöglichkeiten an der Universität sind begrenzt. Lehraufträge werden zum Teil auch an etablierte MitarbeiterInnen außeruniversitärer Forschungsinstitute (oder in anderen Bereichen Tätige) vergeben.

Die Aufstiegsmöglichkeiten in anderen fachnahen Bereichen sind nicht zuletzt wegen des zunehmenden allgemeinen Interesses an volks- und völkerkundlichen Themen vor allem für VolkskundeabsolventInnen grundsätzlich recht gut – allerdings stehen nur wenige entsprechende Spitzenpositionen zur Verfügung. Ein Wechsel aus einem volkskundlichen Tätigkeitsbereich in andere Branchen gilt als schwierig und ist meist mit positionsmäßigem wie finanziellem Abstieg verbunden.

6.4.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Im Segment der Kulturwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär Informationsaustausch und Forschungskooperationen unter den Mitgliedern fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Als wichtigste Berufsorganisation bzw. -vertretung gelten die Internationale Vereinigung der europäischen Volkskundler (SIEF, Société Internationale d'Ethnologie et de Folklore) mit Büro und Präsidentschaft in Wien (Institut für europäische Ethnologie, Hanuschgasse 3, 1010 Wien, euroethnologie.univie.ac.at) und der Österreichische Fachverband für Volkskunde (www.volkskunde.org). Daneben gibt es den Verein für Kulturwissenschaft und Kulturanalyse (www.kulturwissenschaft.at), die Österreichische Numismatische Gesellschaft (www.oeng.at) und eine Reihe anderer „spezialisierter“ wissenschaftlicher Gesellschaften.

6.5 Pädagogik/Bildungswissenschaft

6.5.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Überblick

Die Tätigkeitsfelder von PädagogInnen sind außerordentlich weit verzweigt. Der Schwerpunkt der Tätigkeitsbereiche liegt in spezifischen therapeutischen und beratenden Funktionen.¹¹⁴ PädagogInnen arbeiten aber v.a. auch in Lehre und Forschung, als ErzieherInnen, als Erziehungs- und BildungsberaterInnen oder in der Administration von Bildungsinstitutionen („Bildungsmanagement“).

Dementsprechend sind sie überwiegend in den Tätigkeitsfeldern „Unterrichtswesen“, „Gesundheitswesen“ und „Sozialwesen“ angesiedelt.

Forschung und Lehre an Universitäten, besonders die LehrerInnenbildung zählen zu den traditionellen Betätigungsfeldern für PädagogInnen. Eine erhebliche Zahl von AbsolventInnen gibt es im Schuldienst (wo ein Pädagogikstudium – im Unterschied zur „Lehrbefähigung“ – zwar nicht erforderlich, zum Teil aber erwünscht ist) und in der Schulverwaltung. Zunehmend mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich in Beratungseinrichtungen, in sozialpädagogischen Einrichtungen und in der Erwachsenenbildung; aufgrund der Sparbemühungen der öffentlichen Hand müssen seit Mitte der 1990er Jahre vermehrt lose Vertragsverhältnisse (d. h. etwa Arbeit auf Werkvertragsbasis) akzeptiert werden.

Bei der folgenden Beschreibung konkreter Betätigungsfelder sind drei (einschränkende) Faktoren zu berücksichtigen:

1. PädagogInnen finden sich zwar in verschiedensten Berufsbereichen, sie konkurrieren dort aber oft mit AbsolventInnen verwandter Studienrichtungen (Psychologie, Soziologie usw.) und anderer Ausbildungsarten (wie z. B. SozialarbeiterInnen und LehrerInnen); dementsprechend hoch ist der Andrang auf diese Stellen. Besonders in sich erst entwickelnden Tätigkeitsfeldern, für die (noch) keine formellen Zulassungserfordernisse festgelegt sind, werden persönliches Engagement, praktische Erfahrung und Spezialwissen unter Umständen höher bewertet als ein spezifischer Studienabschluss. Zwecks Überblicks werden hier auch Tätigkeitsfelder beschrieben, in denen nur eine kleinere Zahl PädagogInnen arbeitet.
2. Spezifische Zusatzqualifikationen spielen für den Bewerbungserfolg in spezifischen Bereichen vielfach eine wichtigere Rolle und werden deshalb auch ausführlich beschrieben. Ein häufig gewählter Studienschwerpunkt ist Schulpädagogik – weshalb daraus entwickelbare Tätigkeitsfelder etwas überproportional berücksichtigt sind. Im Mittelpunkt dieser Ausbildung stehen hier u. a. die Diskussion didaktischer Grundsätze und Unterrichtsprinzipien (deren Anwendung, mögliche Erfolgskontrollen) oder die Wahl von Unterrichtsmaterialien zur Vermittlung spezifischer Lerninhalte. Bei der Entwicklung von Unterrichtsmodellen werden auch Forschungsergebnisse angrenzender Studienrichtungen wie Psychologie, Soziologie und Philosophie oder spezieller Fachdisziplinen berücksichtigt.
3. Wie andere GeisteswissenschaftlerInnen arbeiten PädagogInnen in so vielfältigen Bereichen, dass sich die Beschreibung auf typische Tätigkeiten und Aufgaben beschränken muss. Das gilt besonders für noch junge Beschäftigungsbereiche (Beispiel: Freizeitpädagogik), bei denen sich Tätigkeitsprofile erst allmählich herauskristallisieren, d. h.: wo beispielsweise noch nicht festgelegt ist, wie viel verwaltende Tätigkeiten einer bestimmten Berufsrolle zuzuordnen sind oder welche Aufgaben letztlich SpezialistInnen zuzuteilen wären.

Tätigkeitsfeld LehrerInnenausbildung und VorschulerzieherInnenausbildung

Zu den wichtigen Beschäftigungsbereichen für AbsolventInnen mit diesem Schwerpunkt zählt die Ausbildung von LehrerInnen für Volks-, Haupt- und Sonderschulen im Rahmen der Pädagogischen Hochschulen des Bundes oder der entsprechenden Institutionen von Diözesen, wie auch die Ausbildung künftiger BerufsschullehrerInnen bzw. ReligionslehrerInnen an Berufs- und Religionspä-

¹¹⁴ Vgl. AMS-Berufsinformationssystem unter den Berufsbereichen „Pädagoge, Pädagogin“ (www.ams.at/bis) [17.11.2008].

dagogischen Akademien bzw. Hochschulen. Zum (kleineren) Teil werden PädagogInnen auch in der LehrerInnen-Weiterbildung eingesetzt. Die Arbeit umfasst v. a. die inhaltliche und methodische Vorbereitung für die Lehrveranstaltungen, die Lehrtätigkeit im engeren Sinne (Vorlesungen, Seminare), Prüfungen und Unterrichtsbeobachtungen in den Übungsschulen der Pädagogischen Akademien¹¹⁵ (z. B. bei Lehrversuchen der Studierenden), Beratung und Betreuung der Studierenden (v. a. auch bei der schriftlichen Abschlussarbeit).

LehrerInnen an Pädagogischen, Berufspädagogischen und Religionspädagogischen Hochschulen mit den Unterrichtsgegenständen „Erziehungswissenschaft“, „Unterrichtswissenschaft“, „Pädagogische Psychologie“, „Pädagogische Soziologie“, „Betriebssoziologie“ und „Allgemeine und Spezielle Sonderpädagogik“ sowie Lehrende an Land- und Forstwirtschaftlichen Berufspädagogischen Lehranstalten mit den Unterrichtsgegenständen „Psychologie“, „Erziehungslehre“, „Unterrichtslehre“ und „Einführung in die Soziologie“ müssen folgende Zulassungsvoraussetzungen erfüllen:

- Magisterium der Philosophie mit passendem Hauptfach
- Lehrbefähigungsprüfung für eine Allgemeinbildende Pflichtschule oder für eine Berufsbildende Schule
- mehrjährige Lehrpraxis an Volks-, Haupt- oder Sonderschulen (mit als „hervorragend“ bewerteten Leistungen) und
- durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit.

An diesem Beruf Interessierte sollten u. a. folgende Spezialfächer absolviert haben: Lehrverhaltenstraining, Lehr- und Lerntechniken, Pädagogische Soziologie und Psychologie, Theorie der Erziehung und Curriculumentwicklung (= die Festlegung pädagogischer Maßnahmen innerhalb eines Lehrplanes).

In der VorschulerzieherInnenausbildung – an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik – werden PädagogInnen als LehrerInnen für Pädagogik und verwandte Gegenstände beschäftigt. Als Zulassungserfordernisse gelten:

- ein dem Unterrichtsgegenstand entsprechendes abgeschlossenes Universitätsstudium
- die Befähigung zur/zum KindergärtnerIn oder VolksschullehrerIn und
- eine vierjährige einschlägige Praxis.

Wissenschaft, Forschung und Lehre

An Universitäten stehen AbsolventInnen an Instituten für Erziehungswissenschaften oder in verwandten Bereichen die üblichen Positionen als UniversitätslehrerInnen offen (UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen etc.). Zunehmend werden auch Lehraufträge auf Werkvertragsbasis angeboten.

Die Lehrtätigkeit umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen im eigenen Spezialbereich, sowie Prüfungen, Betreuung und Beratung der Studierenden (u. a. bei Diplomarbeiten, Dissertationen). Im Rahmen der Forschungstätigkeit sind beispielsweise Forschungspläne auszuarbeiten, Untersuchungen zu organisieren (z. B. Unterrichtsbeobachtungen in einer Schulklasse

oder Fragebogenerhebungen bei HauptschullehrerInnen); wie in anderen Forschungsbereichen werden von den Lehrenden regelmäßig Beiträge zu Fachpublikationen (eigene Forschungsergebnisse, Stellungnahmen zu aktuellen Themen) erwartet. Ein Teil der Arbeitszeit ist mit Verwaltungstätigkeiten ausgefüllt.

Allgemeine Zulassungserfordernisse für VertragsassistentInnen bzw. für wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind ein Magister- oder Doktorgrad, für UniversitätsprofessorInnen im Regelfall eine Habilitation. Zusätzliche Erfordernisse sind in den obligatorischen Stellenausschreibungen (Wiener Zeitung) spezifiziert. PädagogInnen sollten möglichst Kenntnisse aus den Bereichen Theorie der Erziehung, Hochschuldidaktik, Wissenschaftstheorie und Methoden der empirischen Sozialforschung vorweisen können.

Für PädagogInnen, die in der außeruniversitären Bildungs- und Berufsforschung arbeiten wollen, bieten sich in privaten Forschungsinstituten Möglichkeiten. Zu den Tätigkeitsschwerpunkten zählen die Konzeption und Ausarbeitung von Forschungsprojekten bzw. die Präsentation von Forschungsergebnissen in Publikationen wie bei Diskussionsveranstaltungen, Workshops etc.

Die beruflichen Erfordernisse sind unterschiedlich: In Bundesdienststellen gelten die allgemeinen Aufnahmevoraussetzungen für A-BeamtenInnen. In Institutionen, deren Forschungsschwerpunkt beim Schulwesen liegt, sind fallweise Erfahrungen in der Lehrtätigkeit erwünscht. Theoretische und praktische Kenntnisse in Curriculumentwicklung, Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik gelten in diesem Tätigkeitsbereich mittlerweile als (fast) selbstverständlich. Formulierungstalent ist zumindest erwünscht.

Tätigkeitsfeld Erwachsenenbildung und betriebliche Ausbildung

Nicht selten sind PädagogInnen in der Erwachsenenbildung – in Bildungswerken, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten usw. – mit der Organisation oder Durchführung von Lehrveranstaltungen beschäftigt. Solche Einrichtungen bieten häufig auch Gelegenheit zu Nebentätigkeiten (Werkvertrag) als Vortragende bzw. KursleiterInnen. Solche Nebentätigkeiten werden häufig von Vereinen und Institutionen der ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenvertretungen oder Religionsgemeinschaften getragen und bieten berufliche wie allgemeine Weiterbildung an.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution unterschiedlich. Ausbildungen in Gesprächsführung, Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse, ein zusätzlicher fachlicher Schwerpunkt (z. B. Fremdsprachen, Geschichte usw.) wie praktische Erfahrungen in der Erwachsenenbildung erhöhen die Chance auf eine Beschäftigung beträchtlich. Zusätzlich sind Aufgeschlossenheit, Durchsetzungsvermögen, Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, und Kontaktfreude gefordert.

Mit dieser Art Tätigkeit eng verwandt ist der Bereich Betriebliche Ausbildung und Berufspädagogik: Einige größere Unternehmen haben eigene Aus- und Fortbildungsabteilungen eingerichtet, die Bildungsprogramme für die MitarbeiterInnen konzipieren bzw. (zum Teil in Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Ausbildungsinstitutionen) Schulungen organisieren. Vielfach ist dieser Aufgabebereich auch in die Personalabteilungen von Unternehmen integriert.

Die Zugangserfordernisse sind sehr unterschiedlich. Die Anstellungschancen erhöhen sich jedenfalls, wenn PädagogInnen auch eine technische oder wirtschaftswissenschaftliche Qualifikation (z. B.

¹¹⁵ Siehe auch folgende Broschüre dieser Reihe: „Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen“.

Berufsbildende Höhere Schule, Zweitstudium) vorzuweisen haben. Von Vorteil sind auch Ausbildungen in Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, Pädagogischer Soziologie, Kursentwicklung, Wissen über Einsatz von Medien. Dazu wären, je nach Einzelfall, rechtliche und kaufmännische Kenntnisse, berufspädagogische und erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse hilfreich.

Tätigkeit im Medienbereich

Vor allem für PädagogInnen mit schreiberischen Fähigkeiten können sich im Medienbereich Möglichkeiten bieten. Für Rundfunk, Fernsehen oder Fernlehrinstitute sind beispielsweise Kurse, Lehrgänge, Schulfunksendungen usw. zu konzipieren, Manuskripte aus pädagogischem/didaktischem Blickwinkel zu begutachten oder auch redaktionelle Beiträge zu gestalten. Auch in manchen Verlagen (mit Lehr- oder Kinderbuchprogramm) ist pädagogische Qualifikation gefragt. Vereinzelt sind AbsolventInnen als pädagogische ReferentInnen bei Parteien, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen mit Begutachtung von Gesetzesentwürfen aus didaktischem Blickwinkel, der Formulierung von Stellungnahmen und diversen anderen schreiberischen Tätigkeiten betraut.

AbsolventInnen die sich für diesen Bereich interessieren, sollten u. a. Stilgefühl und die Fähigkeit haben, verschiedenste Inhalte klar, schlicht und verständlich zu präsentieren.

Tätigkeit als (Bildungs-)BeraterIn

Die Möglichkeit, als Erziehungs- und BildungsberaterIn zu arbeiten, gibt es u. a. im Schulpsychologischen Dienst oder beispielsweise auch in der Berufs- und Bildungsberatung des Arbeitmarktservice. Im Mittelpunkt stehen hier die Aufgaben, Ansatzpunkte zur Lösung von Lern- oder Verhaltensproblemen zu finden, bzw. junge Menschen bei der Wahl einer geeigneten Ausbildung zu unterstützen.

Da für den höheren Schulpsychologischen Dienst und den Studienberatungsdienst ein abgeschlossenes Studium der Studienrichtung Psychologie gefordert wird, sind die Chancen für PädagogInnen in diesem Spektrum eher begrenzt. Manche PädagogInnen arbeiten – gelegentlich gemeinsam mit ÄrztInnen – als selbstständige BeraterInnen (Beratung bei psychischen Problemen, in Partnerschafts- und Familienangelegenheiten). In allen Tätigkeiten des Beratungsbereiches sind Zusatzausbildungen psychotherapeutischer und gruppenpädagogischer Art empfehlenswert bzw. zum Teil Voraussetzung.

Bei Beratungsaufgaben zählt die Diagnose (Erfassung der Problematik) zu den Kernbereichen, das geschieht etwa unter Zuhilfenahme von Tests. Darauf folgen bei Lern- und Verhaltensschwierigkeiten oder Begabungs- und Persönlichkeitsproblemen in der Regel mehrere Sitzungen mit Gesprächen und Übungen. Zur Hilfestellung bei der Ausbildungs-/Berufswahl reichen im Normalfall ein bis zwei (ggf. durch Tests gestützte) Gespräche mit SchülerInnen und Eltern.

Sozialpädagogische Einrichtungen der öffentlichen Hand oder auch gemeinnütziger Vereine bieten Betreuungs- und Beratungsaufgaben in Erziehungsheimen, Kinderdörfern, Jugendzentren, in Frauenhäusern, Institutionen für ältere Menschen oder für Drogenabhängige, Gefangenenhäusern und der Bewährungshilfe.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution sehr unterschiedlich. Heil-, sonder- und sozialpädagogische Spezialkenntnisse, Ausbildungen in Gruppenpädagogik, Gruppendynamik und

Verhaltenstraining können in vielen Fällen von Vorteil sein. Frustrationstoleranz, Einsatzbereitschaft, eine gute Beobachtungsgabe, Kommunikationsfähigkeit und IT-Grundkenntnisse sind von Vorteil. Heil- und Sonderpädagogische Einrichtungen wie z. B. Rehabilitationszentren, Heime für behinderte Kinder, heilpädagogische Abteilungen von Krankenhäusern, stellen pädagogische Fachleute mit spezieller Zusatzausbildung zur PatientInnenbetreuung an. Je nach Art der zu betreuenden KlientInnen werden ergänzende medizinische, psychologische Kenntnisse oder auch die Beherrschung verschiedener Behandlungsmethoden verlangt.

Im Bereich der Gemeinwesenarbeit und Regionalbetreuung geht es darum, in strukturschwachen Regionen bzw. einzelnen – von Unternehmenskrisen bzw. Arbeitslosigkeit besonders betroffenen – Gemeinden den Aufbau von Initiativen anzuregen, die dem Zerfall sozialer und ökonomischer Strukturen entgegenwirken, bzw. die Entwicklung neuer Strukturen unterstützen.

Für diese Tätigkeit sind eine Reihe von spezifischen Kenntnissen – etwa Gesprächsführung – und ggf. ökonomische bzw. betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen gefragt.

Tätigkeitsfeld Freizeitpädagogik

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Pädagogik sind im Segment Freizeitpädagogik festzustellen. PädagogInnen können von Fremdenverkehrsverbänden, Reiseunternehmungen, den Verwaltungen von Sportstätten oder kulturellen Einrichtungen usw. verstärkt herangezogen werden. Mögliche Einsatzgebiete sind pädagogisch betreute Spielplätze, Sportaktivitäten, die Gestaltung von Lernpfaden, Erlebniswelten, Ausstellungen usw. Organisatorische Fähigkeiten, Zusatzausbildungen in Animation oder Spielpädagogik sind für diese Art von Tätigkeit (fast) unverzichtbar.

Tätigkeit im Schulwesen

Das Schulwesen – d. h. die Arbeit als LehrerIn an Pflichtschulen, Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schulen – gilt nicht als klassisches Berufsbild für AbsolventInnen eines universitären Pädagogik-Studiums (ein pädagogischer Universitätsabschluss ist dazu nicht gefordert und berechtigt auch nicht zum Unterricht an diesen Schulen). Trotzdem sind relativ viele AbsolventInnen in diesem Bereich tätig. Etliche von ihnen hatten schon vor oder während des Studiums eine Lehrbefähigung erworben, als LehrerIn gearbeitet und das Studium als ergänzende Fortbildung betrachtet. Nach dem Abschluss warten sie häufig nur noch auf eine Gelegenheit, sich beruflich entsprechend zu verändern.

PädagogInnen sind auch als SchulinspektorInnen tätig. Diese Positionen stellen prinzipiell eher Aufstiegsposten für LehrerInnen dar (ein Studienabschluss in Pädagogik ist keine notwendige Voraussetzung).

Darüber hinaus finden einzelne PädagogInnen im Rahmen der Schulverwaltung und Schulaufsicht im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sowie in den Landesschulräten eine Beschäftigung. Als Zulassungserfordernis für Vertragsbedienstete bzw. A-Beamten gilt der Abschluss eines entsprechenden Universitätsstudiums; für Positionen im öffentlichen Dienst, die das Schulwesen betreffen, sind zusätzlich eine Lehrbefähigung und praktische Erfahrung im jeweiligen Schultyp von Vorteil. Nützliche Zusatzqualifikationen in diesem Arbeitsbereich sind

Gesprächsführung, Pädagogische Soziologie, Schulorganisation, Bildungsplanung und juristische Kenntnisse.

Vereinzelte sind PädagogInnen auch in anderen Ministerien zu finden. Ihre Aufgabe ist im engeren Sinn nicht ausbildungsadäquat und besteht größtenteils aus Planen, Begutachten, Verwaltungstätigkeit oder Öffentlichkeitsarbeit.

6.5.2 Beschäftigungssituation

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 5.382 AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹¹⁶

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

PädagogInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	88	1,6
Produktions- und Operationsleiter	243	4,5
Leiter kleiner Unternehmen	104	1,9
Universitäts- und Hochschullehrer	182	3,4
Lehrer des Sekundarbereiches	537	10,0
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	289	5,4
Wissenschaftliche Sonderschullehrer	196	3,6
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	482	9,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	177	3,3
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	314	5,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	58	1,1
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	81	1,5
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	140	2,6
Nicht-wissenschaftliche Krankenpflege und Geburtsh. FK.	61	1,1
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschulbereiches	67	1,2
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	106	2,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	84	1,6
Verwaltungsfachkräfte	71	1,3
Sozialpflegerische Berufe	562	10,4
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	64	1,2
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	74	1,4

¹¹⁶ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens mehr als 50 AbsolventInnen des Pädagogikstudiums tätig sind.

Sonstige Büroangestellte	74	1,4
Pflege- und verwandte Berufe	101	1,9
Erstmals Arbeit suchend	53	1,0
Nicht-Erwerbspersonen	516	9,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

PädagogInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	88	1,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	118	2,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	115	2,1
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	238	4,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	262	4,9
Unterrichtswesen	1.813	33,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.339	24,9
Interessenvertretungen, Vereine	185	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	135	2,5
Erstmals Arbeit suchend	53	1,0
Nicht-Erwerbspersonen	516	9,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Dem Qualifikationsbarometer des AMS zu Folge stellt das Sozial- und Unterrichtswesen trotz anhaltendem Kostendruck einen stabil wachsenden Arbeitsmarkt dar. Positive Beschäftigungseffekte ergeben sich durch zunehmende Erwerbstätigkeit beider Elternteile, zukünftig verpflichtende Sprachtests im Kindergarten, Outsourcing sozialer Dienstleistungen des öffentlichen Bereichs und durch die steigende Zahl von KlientInnen in sozialen und psychischen Problemlagen bzw. von älteren, betreuungsbedürftigen Menschen. Bis zum Ende des Betrachtungszeitraumes 2011 ist weiterhin mit einer Beschäftigungszunahme zu rechnen.

Vom Outsourcing (Auslagerung) sozialer Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung profitieren nahezu alle freien Träger im Sozialwesen, v.a. aber die freien Jugendwohlfahrtsträger. Soziale Berufe in diesem Feld werden daher auch weiterhin gesucht (z. B. Diplomierte SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, PsychologInnen, KindergartenpädagogInnen). Eine sehr starke Personalnachfrage besteht österreichweit in der Arbeit mit älteren Menschen (Pflege, Betreuung, Beratung). Daneben steigt die KlientInnenzahl mit sozialen Problemlagen an (z. B. Suchterkrankungen, Armut, sozialpsychiatrische Erkrankungen, Arbeitslosigkeit), weshalb generell qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden. Bei LehrerInnen ist je nach Fachausrichtung [ebenfalls] mit einer stagnierenden bis leicht steigenden Nachfrage zu rechnen. Angespannt ist die Situation überall dort, wo Ausbildungsstätten für LehrerInnen angesiedelt sind (z. B. Universitätsstädte) und ein starker Run auf bestimmte Fächer zu verzeichnen ist.

6.5.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

TIPP	Der Berufseinstieg sollte von Pädagogik-Studierenden frühzeitig vorbereitet werden: Erstens erfordert das mögliche Aufgabengebiet (ähnlich wie bei PsychologInnen) schon während der Ausbildungsphase eine gewisse wissenschaftliche Spezialisierung. Auch die Praktika im letzten Teil des Studiums sollten entsprechend gewählt werden. Ein hoher Prozentsatz an Studierenden schreibt auch die Diplomarbeit zu einem praxisbezogenen Thema.
-------------	--

PädagogInnen bewerben sich meist aufgrund persönlicher Kontakte etwa durch Praktikumsstätigkeiten bzw. auf Empfehlung im Nahbereich ihres Diplomarbeits-themas. Häufig werden spezifische Unternehmen „blind“ angeschrieben. Um ein langwieriges Auswahlverfahren zu umgehen, entschließen ArbeitgeberInnen sich oft kurzfristig Arbeitskräfte anzustellen. Das heißt, dass eine „Blindbewerbung“, die zum richtigen Zeitpunkt eintrifft, durchaus Erfolg bringen kann. Der Weg über Zeitungsinsertate sollte ebenfalls versucht werden, hier ist die Konkurrenz allerdings beträchtlich. Die Bewerbung und die Suche über das Internet schaffen zusätzliche Möglichkeiten zur Jobsuche. Das Arbeitsmarktservice kann nur im Einzelfall kurzfristig einen Arbeitsplatz vermitteln, aber u. U. sinnvolle Zwischenlösungen anbieten wie z. B. ein „Arbeitstraining“ (vormals: Akademikertraining), d. h. ein zeitlich befristetes On-the-job Training bei Betrieben oder Institutionen (vgl. dazu Kapitel 3.5.1).

Eine Studie zum Berufsverlauf von PädagogikabsolventInnen der Universität Graz¹¹⁷ ergab, dass ein Drittel ohne Bewerbung nach dem Studium zu einem Arbeitsverhältnis (v. a. LehrerInnen) kommt, gut die Hälfte braucht 1–10 Bewerbungen, und jede/r Siebte sogar noch mehr. Als wichtigste Voraussetzung für eine Anstellung wurden die beruflichen Vorqualifikationen (Praxiserfahrungen), das Auftreten beim Bewerbungsgespräch und die persönlichen Kontakte genannt. Bei mehr als einem Viertel stand die Stelle schon bei Studienbeginn fest (27%),

Nach Meinung der PädagogikabsolventInnen der Grazer Universität stellt die persönliche Berufserfahrung ein sehr wichtiges bzw. wichtiges Kriterium dar (99%), um am Arbeitsmarkt erfolgreich „Fuß fassen zu können“. Ebenso wichtig werden soziale Kompetenzen (rund 98%), Aus- und Weiterbildung (rund 96%) und persönliche Kontakte (rund 94%) sowie Praktika (rund 80%) eingeschätzt. Fremdsprachenkenntnisse erachten rund 62% aller Pädagogik-StudentInnen als sehr wichtiges oder wichtiges Kriterium für die Arbeitsplatzsuche.

Arbeitsplatzsuche

27,2% der PädagogikabsolventInnen der Universität Graz begannen mit der Jobsuche während der Diplomarbeit und 34% nach Abschluss des Studiums. 11% waren bei Studienabschluss bereits selbständig tätig bzw. behielten ihre während des Studiums erworbene Stelle und mussten deshalb nicht auf Arbeitsplatzsuche gehen.

In Hinblick auf die Form der Stellensuche der PädagogikabsolventInnen zeigt sich folgendes Bild: Der weitaus größte Teil antwortete auf eine Stellenausschreibung (42,1%) bzw. fand über

persönliche Kontakte eine Anstellung (42,6%). Die drittgrößte Gruppe stellen jene AbsolventInnen dar, die über ein Praktikum zur Arbeitsstelle kommen (rund 15%).

Das monatliche Brutto-Einkommen der vollzeitbeschäftigten PädagogikabsolventInnen liegt bei etwa 1.800 Euro (meistgenanntes Einkommen). Die Mehrheit der Befragten (40%) verfügt über ein Einkommen zwischen 1.400 und 1.800 Euro, weitere 31% verdienen in ihrer ersten Arbeitsstelle zwischen 1.800 und 2.200 Euro.

39% hatten sofort nach Studienabschluss eine Arbeitsstelle. Die größte Gruppe (41%) benötigte hierfür aber bis zu sechs Monate. 40% werden allerdings im Lohnniveau als Nicht-AkademikerInnen eingestellt. Das einkommensstärkste Drittel verdient monatlich mehr als ca. 2.200 Euro. Bei 64% entspricht die Anstellung dem Berufswunsch eindeutig, bei weiteren 30% tendenziell. Als gravierendste Einstiegsbarriere gilt Mangel an Praxis vor Studienabschluss und mangelnde Spezialisierung.

TIPP	Nebentätigkeiten mit Verbindung zum Studium erleichtern den Einstieg mehrfach: Studierende mit Berufserfahrung sind eher in der Lage, ihre Berufswünsche zu konkretisieren bzw. ihre Chancen realistisch abzuschätzen. Neben Praxis werden bei Bewerbungen auch gutes, sicheres Auftreten und Eigeninitiative honoriert.
-------------	--

Zufriedenheit mit dem ersten Arbeitsplatz

Rund 90% der befragten PädagogikabsolventInnen der Grazer Universität sind in Hinblick auf ihr persönliches Interesse (sehr) zufrieden mit ihrem ersten Arbeitsplatz. 83% beurteilen die fachliche Qualifikation des ersten Arbeitsplatzes als (sehr) gut“, ebenso die Arbeitsbedingungen (rund 81%). Die Arbeitsmarktsicherheit beurteilen rund 64% mit (sehr) gut.¹¹⁸

Berufsverlauf

PädagogInnen wechseln in den ersten Berufsjahren relativ häufig den Arbeitsplatz und üben Tätigkeiten mit befristeten (projektorientierten) Arbeitsverträgen aus. Die zum Teil langen Einschulungsphasen und das nur schwierige Einfinden in typische Tätigkeitsbereiche, etwa durch besondere psychische Belastungen, führen dazu, dass die meisten AbsolventInnen drei bis fünf Jahre brauchen, bis sie sich an einem bestimmten Arbeitsplatz wirklich etabliert haben. Selbständige Arbeit ist in vielen Tätigkeitsbereichen von PädagogInnen, vor allem aber in der Erwachsenenbildung, die Regel.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind je nach Beschäftigungsbereich sehr unterschiedlich und stehen häufig im Zusammenhang mit dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen. Obwohl bei den AbsolventInnen auf jeweils sieben Frauen (Studienjahr 2005/06) bzw. aktuell gar fast 9 Frauen (Studienjahr 2007/08) nur ein Mann kommt¹¹⁹, sind die Spitzenpositionen für PädagogInnen weiterhin primär durch Männer besetzt. Die Karrierechancen für Frauen wurden bislang – auch bei jeweils gleichen qualifikatorischen Voraussetzungen – als tendenziell schlechter eingeschätzt.

¹¹⁸ Vgl. ebenda.

¹¹⁹ Vgl. http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,499528&_dad=portal&_schema=PORTAL, [15.6.2008] Berechnungen von abif.

¹¹⁷ Vgl. Fragebogenerhebung im Rahmen des Projekts „Lafer, Nicole; Sodl, Claudia (2008): Bildung – Studium – Beruf. Graz“.

In der Privatwirtschaft hängen die Möglichkeiten sowohl für Weiterbildung als auch für die berufliche Karriere von der Größe und der finanziellen Ausstattung des Unternehmens bzw. der Institutionen ab. Im öffentlichen Dienst wird die Teilnahme an Kongressen, Fachseminaren und Qualifikationskursen während der Arbeitszeit vielfach gefordert – und auch gefördert. Zusätzliche Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit ist erwünscht, wird aber kaum (in Zeit oder Geld) abgegolten. Aufstiegsmöglichkeiten für PädagogInnen im öffentlichen Dienst entsprechen den jeweils vorgegebenen Regeln.

In Beratungseinrichtungen tätige PädagogInnen betonen die Wichtigkeit therapeutischer und gruppenpädagogischer Zusatzausbildungen wie Gesprächspsychotherapie, Gruppendynamik, Verhaltenstraining, Gesprächsführung usw. Solche Aktivitäten müssen meist in Eigenregie organisiert werden, wobei sich besonders der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen empfiehlt. Beispiele für Weiterbildungsmöglichkeiten für PädagogInnen in Form von Universitätslehrgängen sind z. B.:

- der Universitätslehrgang für Pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung
- der Universitätslehrgang für Medienpädagogik
- der Universitätslehrgang für Politische Bildung
- der Universitätslehrgang „Akademischen Mehrfachtherapie-KonduktorInnen für Cerebralparetiker und Mehrfachbehinderte“
- der Universitätslehrgang „Musik und Tanz in sozialer Arbeit und integrativer Pädagogik“
- der Universitätslehrgang „Tiergestützte Therapie & tiergestützte Fördermaßnahmen“
- der Universitätslehrgang „Interdisziplinäre Mobile Frühförderung und Familienbegleitung“

Darüber hinaus gibt es eine Anzahl an fachdidaktischen Universitätslehrgängen.¹²⁰

Berufsanforderungen

Bei der Berufstätigkeit der PädagogInnen steht in den meisten Fällen der Umgang mit Menschen im Vordergrund. Neben den formalen und faktischen Qualifikationsanforderungen sollten deshalb – je nach Arbeitsbereich – auch spezifische persönliche Voraussetzungen erfüllt sein. In erster Linie genannt werden: Organisationstalent (Organisation und Management in pädagogischen Institutionen, z. B. Erwachsenenbildungseinrichtung; wissenschaftliche Projektarbeit), Kontaktfähigkeit, hohes Einfühlungsvermögen (Beratungstätigkeit; Arbeit in Erziehungsheimen, Jugendzentren, mit sozialen Randgruppen), Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Teamarbeit mit sozialpädagogischen Institutionen, in der Forschung), sprachliches Ausdrucksvermögen und Kommunikationsfähigkeit (Lehrtätigkeit; Beratungstätigkeit), psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz (Beratungstätigkeit, therapeutische Tätigkeit).

6.5.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik gibt es keine spezifische Berufsorganisation, aber zahlreiche, unterschiedliche Vereinigungen, die sich der Diskussion fachlicher Fragen widmen.

¹²⁰ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

So zum Beispiel die Österreichische Gesellschaft für Hochschuldidaktik (ÖGHD, 1080 Wien, Strozsigasse 2, Tel.: 01 40474-180, Fax: 01 40474-248, Internet: www.oeghd.or.at), die Heilpädagogische Gesellschaft Österreich (Internet: www.heilpaedagogik.at) oder die Österreichische Gesellschaft für historische Pädagogik und Schulgeschichte (HLW Klagenfurt, Fromillerstraße 15, 9020 Klagenfurt, Internet: www.schulmuseum.at).

6.6 Psychologie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen nicht auf das Lehramtsstudium „Psychologie und Philosophie“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.6.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

PsychologInnen steht prinzipiell ein breites Tätigkeitsspektrum in öffentlichen Institutionen, in Vereinen und auch in Wirtschaftsunternehmen offen. Etwa die Hälfte der PsychologieabsolventInnen sind in öffentlichen Institutionen tätig (SchulpsychologInnen, Erziehungs- und Familienberatung, VerkehrspsychologInnen, Strafvollzug, Bewährungshilfe etc.; oftmals sind PsychologInnen auch mit sozialarbeiterischen Tätigkeiten konfrontiert, so z. B. Mitarbeit in Wohngemeinschaften, Flüchtlingsbetreuung, in weit geringerem Ausmaß werden statistische Tätigkeiten wie Datenerhebung und -auswertung ausgeübt). Aufgrund der zunehmenden Sensibilität für psychologische Fragestellungen konnten immer wieder neue Berufsfelder erschlossen werden. Die Aufgaben reichen von Diagnostik und Beratung (wichtigste Schwerpunkte) über Therapie, Forschung bis hin zu spezifischen administrativen Tätigkeiten.

Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen ergeben sich durch den Einsatz verschiedener Verfahren bzw. die Spezialisierung auf bestimmte KlientInnengruppen (wobei jeweils andere Zusatzqualifikationen nötig sein können). Beispiele dafür:

Angewandte Psychologie ist eine Sammelbezeichnung für Berufsfelder mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, wie z. B. Berufseignungs-, Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik (Analyse, Ausarbeitung von Gutachten, Beratung, Therapie auf Basis unterschiedlicher Techniken). Entsprechende Arbeitsplätze werden in Kliniken, Firmen, Schulen oder Beratungsstellen geboten.

Die Schulpsychologie versucht etwa Hintergründe von Lernstörungen, „Verhaltensauffälligkeiten“ usw. bei Kindern zu analysieren und berät ggf. Eltern und LehrerInnen. Dabei sind auch pädagogische und organisationspsychologische Aspekte zu berücksichtigen. Arbeits-, Betriebs- und OrganisationspsychologInnen beschäftigen sich mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeitswelt (Personalauswahl, Weiterbildung, Organisationsentwicklung) und werden von (meist größeren) Unternehmen und Institutionen eingestellt bzw. als externe BeraterInnen herangezogen; in dieser Sparte sind u. a. Zusatzkenntnisse über betriebliche Abläufe erforderlich.

Die Entwicklungspsychologie untersucht Lern- und Reifungsprozesse des Menschen, die psychologische Entwicklung des Individuums im Lauf der verschiedenen Lebensphasen. Schwerpunkte können u. a. Forschung, Krisenintervention und -prävention sein. Aufgabe der klinischen Psycholo-

gie (im Rahmen von Institutionen des Gesundheitswesens ist eine entsprechende Zusatzqualifikation gesetzlich vorgeschrieben) ist die Diagnose von psychischen Fehlentwicklungen, die Beratung, Betreuung und Behandlung von KlientInnen.

Die Anwendungsfelder der Psychologie reichen von der psychologischen Diagnostik und Beratung bis zur Arbeitspsychologie und Personalentwicklung, der Umwelt-, Familien-, Gesundheits- und Sportpsychologie. Die beschäftigten AbsolventInnen sind daher auch über verschiedenste Tätigkeiten gestreut, wobei die Anzahl der beschäftigten PsychologInnen in einem Bereich manchmal sehr gering ist.

PsychologInnen in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Die Universitäten bieten PsychologInnen in den einschlägigen Instituten Stellen als UniversitätsprofessorInnen, als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, oder als VertragsassistentInnen (Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst). Manche PsychologInnen sind nebenberuflich als Lehrbeauftragte (auf Werkvertragsbasis) an den Universitäten aktiv.

Das Tätigkeitsfeld der an den Universitäten beschäftigten PsychologInnen setzt sich zu je einem Drittel aus Lehre, Forschung und Verwaltungstätigkeit zusammen. Mit der steigenden Anzahl der Studierenden erfordert die Verwaltungsarbeit (Gremienarbeit, institutsinternen Verwaltungsarbeiten, Korrektur von Prüfungsarbeiten) zunehmend mehr Zeitaufwand. Zu dem Aufgabenbereich „Lehre“ gehört die Vorbereitung und Durchführung von Vorlesungen, Seminaren und Übungen sowie die Betreuung von Diplomarbeiten und Dissertationen. Wesentliche Grundvoraussetzungen für die praktische Universitätsarbeit sind didaktische Fähigkeiten und Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten. Darüber hinaus werden spezifische Anforderungen in den Stellenausschreibungen aufgelistet. Das Einholen von mündlichen Zusatzinformationen beim jeweiligen Institut kann hierbei hilfreich sein (vgl. dazu auch Kapitel 5.2.1).

Die Forschungstätigkeit ist thematisch breit gefächert. So beschäftigen sich z. B. GesundheitspsychologInnen mit der Erforschung der Entstehungsbedingungen von Gesundheit und Krankheit, sowie der Erstellung theoretischer Konzepte und der Schaffung konkreter Maßnahmen, um eine gesundheitsförderliche Umgebung zu etablieren. Dies umfasst Beratung und Behandlung im Zusammenhang mit Prävention und Gesundheitsförderung einschließlich der Vermeidung von Schadensfolgen insbesondere arbeits-, organisations-, eignungs-, und ökopyschologische Diagnostik, Beratung und Behandlung.

Tätigkeitsbereich LehrerInnenausbildung

Im Bereich der LehrerInnenbildung sind PsychologInnen vereinzelt an den Pädagogischen Hochschulen des Bundes oder der Diözese beschäftigt. Die Tätigkeit konzentriert sich auf Lehre, Forschung und Beratung der Studierenden. Chancen auf Lehrverpflichtungen gibt es in den Gebieten Pädagogische Psychologie, Erziehungswissenschaften, Unterrichtspsychologie, Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie und Physiologische Psychologie. Innerhalb des Rahmenlehrplanes können die Unterrichtsinhalte (soweit „ausbildungsrelevant“) eigenständig gestaltet werden. Auch in diesem Bereich ist Forschungstätigkeit möglich: Die typischen Forschungsgebiete von an pädagogischen Akademien beschäftigten PsychologInnen sind Pädagogische Psychologie und Lernforschung.

Für die Anstellung im Bereich der LehrerInnenbildung gelten folgende formale Zulassungsbedingungen:

- Magisterium der Philosophie mit passendem Hauptfach
- Lehrbefähigungsprüfung für eine Allgemeinbildende Pflichtschule oder eine Berufsbildende Schule
- Mehrjährige Lehrpraxis an Volks-, Haupt- oder Sonderschulen
- Durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit

Als besondere Zusatzqualifikationen werden didaktische Fähigkeiten, pädagogische Psychologie sowie Beratungstalent erwartet.

Tätigkeitsfeld Psychiatrie und Therapie

Eine begrenzte Zahl an PsychologInnen ist an den psychiatrischen Universitätskliniken, Anstalten bzw. psychiatrisch-neurologischen Krankenhäusern tätig. Die besten Chancen haben PsychologInnen mit Interesse an Psychiatrie an Universitätskliniken; hier werden u. a. auch Studierende (auf Werkvertragsbasis) für wissenschaftliche Projekte bzw. im diagnostischen Bereich herangezogen. Für Studierende bietet sich hier ggf. auch die Chance, (unbezahlt) Praktika, etwa in der Diagnostik, zu absolvieren.

Zum Tätigkeitsfeld von in der Psychiatrie beschäftigten PsychologInnen zählen psychologische Diagnostik, Therapie, Forschung und Organisation.

Beispiel für die konkrete Arbeit in der Diagnostik: Durchführung und Auswertung spezifischer Testverfahren (wie z. B. durch sog. Rorschach-, Szeno-Test, „verzauberte Familie“) oder ausgewählte Leistungs- und Konzentrationstests. Meist handelt es sich um projektive Verfahren, d. h. um Persönlichkeitstests, bei denen PatientInnen vieldeutige Inhalte wie z. B. Klecksbilder, Satzanfänge, Situationsbilder usw. zur subjektiven „Deutung“ vorgelegt werden. Diese Deutung wird von PsychologInnen mit Hilfe von Auswertungsschemata interpretiert und zur Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen genützt. Anschließend wird ein Gutachten erstellt. Der Kontakt zu KlientInnen ist meist auf ein einmaliges Zusammentreffen bzw. im Falle einer Therapieverlaufskontrolle auf wenige Treffen (mit großem zeitlichem Abstand) beschränkt. Im Bereich der Psychologischen Diagnostik werden also vor allem Kenntnisse über Testverfahren bzw. Techniken – etwa zur Prüfung der Reaktionsfähigkeit von KlientInnen – benötigt. Gerade bei den projektiven Verfahren ist eine über die im Studium vermittelten Kenntnisse hinausgehende Wissensvertiefung unbedingt erforderlich. Spezielle Kurse oder informeller Wissensaustausch können hier Hilfestellungen bieten.

Hinsichtlich des Bereichs Therapie ist darauf hinzuweisen, dass das Schwergewicht therapeutischer Intervention im stationären Betrieb bei medikamentöser Behandlung liegt, die naturgemäß den ÄrztInnen vorbehalten bleibt. Therapeutische Behandlungen im engeren Sinn sind als regelmäßige Sitzungen (Gruppen oder Einzelpersonen) organisiert; ein Austausch über etwaige in der Therapie auftretende Probleme ist durch das „Supervisions-System“ – regelmäßige Besprechungen mit erfahrenen KollegInnen oder einer institutsfremden Person – möglich.

Zu den Zulassungserfordernissen für diese Arbeit zählen, neben dem Abschluss des Studiums, Praktikumstätigkeiten, Therapieausbildungen (laut Psychologen- und Psychotherapiegesetz) und eine Dissertation mit einschlägigem Thema.

Psychotherapie

Das Berufsbild der Psychotherapie existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Derzeit besteht für die Ausbildung in diesem Berufsfeld noch kein eigener akademischer Lehrstuhl. Die Berufsbezeichnung PsychotherapeutIn ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden Psychotherapieausbildung und Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden.

ACHTUNG: Der Abschluss eines Studiums der Psychologie allein berechtigt noch nicht zur psychotherapeutischen Berufsausübung, d. h. auch diplomierte PsychologInnen müssen auf jeden Fall die Psychotherapieausbildung absolvieren!

PsychotherapeutInnen versuchen, Menschen bei Problemlösungen zu unterstützen bzw. bei seelischen Konflikten zu helfen. Dabei kann es sich um Einzelberatungen, um Konfliktlösungen innerhalb von Gruppen, um Mitarbeit bei Organisationsentwicklungen oder um Sozialberatung handeln. Aber auch Coachings und Supervisionen in Spitälern, Ministerien und anderen öffentlichen sowie privaten Betrieben werden von ihnen durchgeführt. Mit Mai 2008 gibt es in Österreich 2814 registrierte Mitglieder am Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie. Eine Mitgliedschaft ist jedoch nicht verpflichtend. Insgesamt haben im Zeitraum von 1991 bis 2008 6.465 Personen in Österreich die Ausbildung zum/zur PsychotherapeutIn abgeschlossen.

PsychotherapeutInnen sind in den verschiedensten Institutionen tätig, machen dort ihre ersten Behandlungsfälle, z. B. im Krankenhaus, als SozialarbeiterIn, als LehrerIn (Beratung von Eltern und Kindern) und entscheiden sich dann für eine haupt- oder nebenberufliche bzw. freiberufliche Tätigkeit. Die Ausübung des Berufes als Selbstständige/r oder Angestellte/r ist von der Arbeitsaufgabe her ziemlich ähnlich gestaltet, in beiden Fällen werden ca. sechs bis zehn KlientInnen pro Tag behandelt.

Bereits 1992 wurde im Rahmen der 50. ASVG-Novelle die psychotherapeutische Behandlung in den Pflichtleistungskatalog der sozialen Krankenversicherung aufgenommen. In diesem Sinne wurde die psychotherapeutische Behandlung der medizinischen Behandlung gleichgestellt. Bis heute konnte zwischen den Sozialversicherungsträgern und den Psychotherapeuten kein Gesamtvertrag geschlossen werden. Deshalb beschränkt sich das Angebot einer psychotherapeutischen Krankheitsbehandlung auf Kosten der Krankenkassen auf einige wenige Sonderregelungen. Ansonsten kann für die Behandlung von „krankheitswertigen Störungen“ eine Bezuschussung beantragt werden.

Ein Großteil der im Gesundheitsbereich tätigen PsychologInnen erwirbt auch die Zusatzqualifikation als PsychotherapeutIn.

Zulassungserfordernisse für den Tätigkeitsbereich der Psychotherapie

Zur Ausübung des Berufs des/der PsychotherapeutIn ist eine zusätzliche postgraduelle Ausbildung Voraussetzung. Die Ausbildungsbedingungen sind im Psychotherapiegesetz definiert. Ausüben können diesen Beruf (nach abgeschlossener Psychotherapieausbildung) Ärztinnen/Ärzte, PsychologInnen, PädagogInnen, TheologInnen, PhilosophInnen, Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen, AbsolventInnen medizinisch-technischer Diplombereufe, diplomierten KrankenpflegerInnen, SozialarbeiterInnen, AbsolventInnen von Lehramtsstudien, AbsolventInnen der Pädagogische Akademien, AbsolventInnen der Lehranstalt für Ehe- und Familienberater, AbsolventInnen

des Hochschullehrganges/Kurzstudiums Musiktherapie und Personen, die eine Ausnahmeregelung beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen beantragen. Für die Berufsausübung ist eine auf min. 6 Jahre verteilte zweistufige Ausbildung Voraussetzung. Der erste Teil, quasi die „Grundausbildung“, ist das sogenannte Psychotherapeutische Propädeutikum mit 765 Stunden Theorie und 550 Stunden Praxis, das – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – im Regelfall 2–3 Jahre dauert. Im Anschluss daran ist das Fachspezifikum (Ausbildung in einer der 22 in Österreich zugelassenen psychotherapeutischen Methoden, wie z. B. Verhaltenstherapie, Existenzanalyse, Analytische Psychologie, Systemische Familientherapie, Integrative Gestalttherapie) zu absolvieren, das mindestens 300 Stunden Theorie und 1.600 Stunden Praxis umfasst und – je nach gewählter Methode und Ausbildungsträger – zwischen 3 und 6 Jahren dauert. Währenddessen sind sowohl eine Betreuung/Behandlung von PatientInnen unter Aufsicht (Praktika 480 Stunden), Supervision als auch eine Selbstanalyse vorgesehen. Im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung wird die Eintragung in die PsychotherapeutInnenliste (beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) beantragt. Erst nach dieser Eintragung ist die konkrete Berufsausübung in freier Praxis erlaubt. Die gesamten (vom Auszubildenden zu tragenden) Ausbildungskosten sind erheblich: Sie betragen für das Propädeutikum – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – zwischen 4.000 und 8.000 Euro für den theoretischen Teil. Dazu kommen die Kosten für 50 Stunden Selbsterfahrung und 20 Stunden Supervision. Die Kosten für das Fachspezifikum betragen – je nach Ausbildungsträger, Umfang und Dauer der Ausbildung – zwischen 25.000 und 50.000 Euro.¹²¹

Genaue gesetzliche Regelungen für die Bereiche der Supervision und der Mediation werden nach wie vor diskutiert; diesbezügliche Ausbildungen werden zum Beispiel über Universitätslehrgänge, den Berufsverband Österreichischer PsychologInnen oder auch den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie angeboten.

Tätigkeitsfeld Klinische und Gesundheitspsychologie sowie Rehabilitation

Beschäftigung in der Klinischen Psychologie und Rehabilitation finden PsychologInnen an Krankenhäusern und in Rehabilitationszentren. Klinische PsychologInnen befassen sich mit der klinisch-psychologischen Diagnostik, Erforschung und Behebung von krankheitsfördernden psychischen Beeinträchtigungen und Behandlung von psychischen Störungen, die von seelischen, körperlichen, sozialen, ökologischen und sonstigen Faktoren verursacht werden. Klinisch-psychologische Diagnostik ist die Untersuchung von Menschen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensstörungen, psychischen Veränderungen und Leidenszuständen sowie sich darauf gründende Beratung, Prognosen, Zeugnisse und Gutachten. Die klinisch-psychologische Behandlung beinhaltet die Anwendung psychologischer Behandlungsmethoden zur Prävention, Behandlung und Rehabilitation von Einzelpersonen und Gruppen und bedeutet damit konkrete Arbeit mit den PatientInnen.

Die Arbeit der Klinischen PsychologInnen beginnt meist mit der Anamnese, d. h. der problembezogenen Erhebung der Vorgeschichte des/der KlientIn (u. a. mit Hilfe diagnostischer Testverfahren).

¹²¹ Vgl. Österreichischer Berufsverband für Psychotherapie (www.psychotherapie.at) [17.11.2008].

ren). Innerhalb des psychologischen Fachbereiches werden in Einzel- oder Gruppentherapien die unterschiedlichsten psychotherapeutischen Verfahren angewendet. Diese Verfahren umspannen ein weites Feld, sie reichen von Beratungsgesprächen bis hin zu Langzeittherapien in den Krankenhäusern bzw. Rehabilitationszentren.

In Krankenhäusern sind PsychologInnen auf den verschiedensten Stationen (Psychosomatik, Intensivstation, Gynäkologie, Hals-Nasen-Ohren-Klinik etc.) als beratende AssistentInnen beschäftigt. Hier müssen PsychologInnen teilweise noch nach Anerkennung innerhalb der jeweiligen Krankenhaushierarchien ringen.

Mit Mai 2007 waren österreichweit 5.599 Klinische PsychologInnen und 5.582 GesundheitspsychologInnen zugelassen.¹²² Zulassungserfordernisse sind ein abgeschlossenes Psychologiestudium und Erfahrung im Bereich der klinischen Psychologie. Besonders erwünschte Zusatzqualifikationen in diesem Bereich sind diagnostische Fertigkeiten, Erfahrungen in der Psychotherapie und medizinische Grundkenntnisse.

PsychologInnen in der Kinder- und Jugendberatung und in der Schulpsychologie

Im Bereich Kinder- und Jugendberatung tätige PsychologInnen arbeiten u. a. im Psychologischen Dienst. Sie sind an den verschiedensten Stellen (z. B. direkt in Jugendämtern, auf der Beobachtungsstation der Kinderübernahmestelle, in sonderpädagogischen Ambulanzen, in Heimen wie im Pflegestellenbereich) mit Diagnostik und Beratung betraut. Zum Teil dienen ihre Gutachten als Grundlagen für richterliche Urteile bei Scheidungsangelegenheiten (etwa Fragen des Besuchsrechts) oder bei Heimeinweisung.

Zum Aufgabenbereich zählt auch die Intensiv-Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die in irgendeiner Form auffällig geworden sind, sei es durch Schule schwänzen, durch massive Konzentrationsschwächen oder ähnlichem. Die Beratung läuft in Einzelsitzungen oder in Sitzungen gemeinsam mit den Eltern ab. Zu den eingesetzten Methoden zählen Varianten von Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Spieltherapie etc. PsychologInnen in diesem Tätigkeitsbereich müssen neben Fachkenntnissen auch Einfühlungsvermögen und Diplomatie beweisen, weil nur ein Teil der KlientInnen (Kinder und Eltern) aus eigenem Entschluss eine Beratung in Anspruch nimmt (meist handelt es sich um „verordnete“ Beratung) und Eltern einer therapeutischen Intervention oft skeptisch gegenüberstehen.

Manche in diesem Bereich tätigen PsychologInnen werden auch als Vortragende (über Entwicklungspsychologie, Familienpsychologie, psychologische Fragen der Verwahrlosung usw.) an Ausbildungszentren für SozialarbeiterInnen oder ErzieherInnen geladen.

Als Anstellungserfordernisse gelten neben dem abgeschlossenen Psychologiestudium eine Therapieausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Spezielle Kenntnisse im Bereich Diagnostik und in tätigkeitsrelevanten Rechtsfragen sind erwünscht. Das übliche Einschulungsjahr umfasst u. a. diverse Praktika (etwa beim Jugendamt, an einer Klinik usw.).

Im Rahmen des Schulpsychologischen Dienstes des Stadtschulrates bzw. des Landesschulrates existieren ebenfalls Beratungsstellen (für Pflichtschulen, Allgemeinbildende höhere Schulen und

Berufsschulen). Jugendliche mit Lernstörungen, Disziplinproblemen usw. werden meist (mit Einverständnis der Eltern) über die Schule zur Beratung angemeldet. Je nach Problemstellung werden ihnen spezifische Tests vorgegeben (Schulreife-test, Intelligenztests, Persönlichkeitstests); die Eltern werden, soweit möglich, in die Problemdiskussion mit einbezogen.

Die häufigsten Problemkonstellationen, mit denen sich PsychologInnen im Schulpsychologischen Dienst auseinandersetzen müssen, sind:

- Überprüfung der intellektuellen, sozialen und emotionalen Schulreife von Kindern im Schuleintrittsalter. Je nach Ergebnis der Testuntersuchung geben die PsychologInnen den Rat, das Kind einzuschulen oder in eine Vorschule zu schicken.
- Lern- und Verhaltensschwierigkeiten (hier wird besonderer Wert auf eine genaue Anamnese gelegt, weil die Ursache für Verhaltensstörungen oft in der Familie liegt).
- Schullaufbahnberatung: für Jugendliche am Ende der 4. Schulstufe bzw. der 8. Schulstufe.
- Die Entscheidung über die Einweisung in eine Sonderschule: Hier ist abzuwägen, ob Lernschwächen auf eine Entwicklungs- und Intelligenzverzögerung zurückzuführen sind, die durch gezielte Förderung in der Regelschule aufholbar wären oder ob das Kind dort schwer überfordert wäre.

Die Aufgabe der PsychologInnen ist es, den Problemen soweit möglich auf den Grund zu gehen, ggf. eine Therapie vorzuschlagen oder auch Ratschläge zur richtigen Schulwahl zu geben. Dabei wird eng mit den Lehrkräften, Schulbehörden und ÄrztInnen kooperiert.

Zu den Aufgaben von PsychologInnen, die in den Institutionen für Erziehungshilfe arbeiten, zählen Diagnostik, Behandlung von kindlichen Verhaltens-, Leistungs- und psychosomatischen Störungen sowie Beratung und Betreuung der Eltern – mit Schwerpunkt bei Diagnostik: Als Hilfsmittel werden dabei Intelligenztests, Entwicklungstests, Schulreife-tests und projektive Verfahren herangezogen. Das Alter der zu betreuenden Kinder liegt zwischen 7 und 14 Jahren. Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme dieser Beratungsstellen sind ebenfalls Lern-, Verhaltensstörungen, neurotische Störungen und psychosomatische Beschwerden von Kindern/Jugendlichen. Der Anmeldung folgt ein Gespräch zwischen SozialarbeiterIn und Eltern, parallel dazu wird das Kind von PsychologInnen getestet bzw. je nach Alter einer Gesprächs- oder Spieltherapie unterzogen.

Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung bei einem Institut für Erziehungshilfe gilt in der Regel eine bereits abgeschlossene Psychoanalyse- oder Psychotherapieausbildung. Die Einschulungsphase schließt eine spezifische Weiterbildung in Diagnostik, Umgang mit Tests und Supervision für Kindertherapie ein.

Tätigkeit in der Berufsberatung

Der Schwerpunkt von PsychologInnen, die beim Arbeitsmarktservice beschäftigt sind, liegt ebenfalls bei der psychologischen Diagnostik. Ihre Aufgabe ist es, von den BerufsberaterInnen überwiesene Jugendliche oder Erwachsene auf spezifische Berufseignungen hin zu testen. Das abschließende Gutachten geht an die BeraterInnen. Bei den psychologischen Tests handelt es sich zumeist um Intelligenztests, Interessens- und Persönlichkeitstests, die in der Gruppe vorgegeben werden und an welche ein (auf Interviewleitfaden basierendes) Gespräch mit dem/der Einzelnen anschließt. In den

¹²² Die Homepage des Gesundheitsministeriums bietet tagesaktuelle Listen der eingetragenen Klinischen Psychologinnen und GesundheitspsychologInnen: <http://ipp.bmgf.gv.at>.

Aufgabenbereich der am Arbeitsmarktservice beschäftigten PsychologInnen fällt gegebenenfalls auch die psychologische Schulung und Beratung von BerufsberaterInnen.

Von PsychologInnen im Arbeitsmarktservice wird ein hohes Maß an formaler wie inhaltlicher Eigenständigkeit erwartet (selbstständige Zeiteinteilung, Wahl der Testverfahren). Als Zulassungserfordernis gilt das abgeschlossene Psychologiestudium. Spezifische Kenntnisse im Bereich der Diagnostik, der Abschluss einer psychotherapeutischen Zusatzausbildung und Erfahrungen in personenzentrierter Gesprächsführung sind erwünscht. Neu eingestellte MitarbeiterInnen müssen sich ein gewisses Grundwissen zum Arbeitsbereich (Arbeitsmarktsituation, berufskundliche Kenntnisse) aneignen.

Verkehrspsychologie

Es gibt in Österreich mehrere Verkehrspsychologischen Untersuchungsstellen an denen verkehrspsychologische Untersuchungen (VPU) durchgeführt werden.

Die Verkehrspsychologische Untersuchung gliedert sich in zwei Teile – einem Test und einem Gespräch mit einem/einer VerkehrspsychologIn. Der Test dient der Abklärung des Reaktionsvermögens, der Beobachtungs- und Konzentrationsfähigkeit sowie den Persönlichkeitsmerkmalen, die im Straßenverkehr relevant sind. Die Testergebnisse bilden die Grundlage für Einzelgespräche zur Klärung spezifischer Fragen. Anschließend wird von dem/der PsychologIn ein Gutachten erstellt. Im Gespräch werden Themen wie u. a. bisherige Erfahrungen und Probleme im Straßenverkehr besprochen. Der Test und das Gespräch dürfen nur von einem/einer für Verkehrspsychologie qualifizierten PsychologIn durchgeführt werden. VerkehrspsychologInnen sind Personen, die „gemäß § 1 Psychologengesetz, BGBl. Nr. 360/1990, zur Führung der Berufsbezeichnung ‚Psychologin‘ oder ‚Psychologe‘ berechtigt sind und besondere Kenntnisse und Erfahrungen in Verkehrspsychologie und dem Bereich der Unfallforschung durch eine mindestens 1600 Stunden umfassende Tätigkeit im Rahmen der Ausbildung in einer verkehrspsychologischen Untersuchungsstelle“¹²³ haben.

Im Zuge der Ausbildung zum/zur VerkehrspsychologIn müssen min. 160 Stunden Theorie der Verkehrspsychologie (Gefahrenlehre, Verkehrserziehung, Verkehrsrecht, ...) sowie min. 100 Explorationsgespräche im Beisein eines/einer VerkehrspsychologIn absolviert werden. „Für den Abschluss der Ausbildung ist die Erstellung von insgesamt 150 verkehrspsychologischen Stellungnahmen unter der Verantwortung des ausbildenden Verkehrspsychologen gemäß Abs. 3 erforderlich. Dieser Ausbildung gleichgesetzt ist eine mindestens dreijährige Forschungstätigkeit im Fachgebiet der Verkehrspsychologie im universitären Bereich sowie die Erstellung von mindestens 150 verkehrspsychologischen Stellungnahmen im Rahmen dieser Tätigkeit.“¹²⁴ VerkehrspsychologInnen können ihre Qualifikation aber auch über einen praktischen Ausbildungsweg erlangen, indem sie seit min. vier Jahren selbstständig verkehrspsychologische Stellungnahmen abgeben. Dazu werden befugte AusbilderInnen aufgelistet, die im Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr bekannt sein müssen.

¹²³ Vgl. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr über die gesundheitliche Eignung zum Lenken von Kraftfahrzeugen 2008.

¹²⁴ Vgl. ebenda.

VerkehrspsychologInnen müssen einmal jährlich min. acht Stunden Weiterbildung im Bereich Verkehrspsychologie absolvieren, einen Fall pro Jahr detailliert besprechen und einer gemeinsamen Supervision mit der Untersuchungsstelle unterziehen. Für die Teilnahme an einer Verkehrspsychologischen Untersuchung ist eine Gebühr zwischen 130 Euro und 363 Euro fällig.

Tätigkeitsfeld Krisenintervention

Im Kriseninterventionszentrum arbeiten PsychologInnen in einem Team mit PsychiaterInnen und SozialarbeiterInnen. Das Kriseninterventionszentrum ist ein privater Verein und fungiert als Beratungsstelle wie als Ambulatorium. Schwerpunkt der Arbeit ist die vorbeugende Betreuung von Selbstmordgefährdeten bzw. die Nachbetreuung von Personen, die nach einem Selbstmordversuch aus einer Klinik entlassen werden. Der Erstkontakt zur/m KlientIn wird meist über ein Telefongespräch hergestellt. Anschließend an ein persönliches Gespräch werden passende Therapien vorgeschlagen: Einzelgespräche (Kurztherapie), Therapien in offenen oder geschlossenen Gruppen. Langzeitbehandlungen sind nicht vorgesehen. Mit Ausnahme der Psychoanalyse werden Elemente aller therapeutischen Schulen wie Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie etc. einbezogen.

Durch den ambulanten Betrieb wird den TherapeutInnen hohe Flexibilität abverlangt. Da das Kriseninterventionszentrum rund um die Uhr erreichbar ist, sind die MitarbeiterInnen selten in der Lage, die Therapiestunden bzw. Beratungen zeitlich exakt zu planen. Die TherapeutInnen stehen zudem unter dem Druck, rasch und richtig intervenieren zu müssen. Die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Besprechungen und Supervision. Voraussetzung für die definitive Aufnahme im Kriseninterventionszentrum ist – neben Abschluss der formalen Ausbildung – ein Praktikum im Zentrum; eine therapeutische Zusatzausbildung muss (wegen des Selbsterfahrungswertes) zumindest begonnen worden sein.

Tätigkeitsfeld Strafvollzug

Arbeitsmöglichkeiten im Bereich des Strafvollzuges bieten die vom Justizministerium eingerichteten „Sonderanstalten für abnorme Rechtsbrecher“. PsychologInnen arbeiten hier gemeinsam mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ÄrztInnen, wobei die ausgeprägte Teamarbeit eine exakte Abgrenzung der jeweiligen Tätigkeitsfelder unmöglich macht.

Das Hauptaufgabengebiet bildet die therapeutische Arbeit mit den Häftlingen. Dabei werden Methoden und Erkenntnisse der Gesprächstherapie, Gestalttherapie, der Verhaltenstherapie und des Psychodramas angewendet. Die Therapien werden in Einzel- und Gruppensitzungen organisiert; die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Teambesprechungen und Supervision (Fallbesprechung). Einen weiteren wichtigen Bereich stellen sozialtherapeutische Maßnahmen dar, z. B. Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für entlassene Häftlinge. Die Tätigkeit stellt in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich hohe Anforderungen. Das gilt zum einen für die Therapie selbst, da die KlientInnen in der Regel nicht freiwillig kommen, sondern die Behandlung eher als lästigen Teil ihrer Verurteilung ansehen; zum zweiten besteht die Möglichkeit, dass Entlassene trotz der Arbeit mit ihnen rückfällig werden. TherapeutInnen müssen über eine hohe Frustrationstoleranz verfügen; vor allem Frauen, die als Psychologinnen in Männergefängnissen arbeiten, benötigen ein hohes Maß an Stabilität und Selbstsicherheit.

Für eine erfolgreiche Bewerbung in den Sonderanstalten ist eine abgeschlossene psychotherapeutische Ausbildung Voraussetzung. Die endgültige Entscheidung über die Einstellung der neuen MitarbeiterInnen wird vom jeweiligen Team getroffen, wobei besonderer Wert auf Teamfähigkeit gelegt wird. In der Einarbeitungsphase begleiten Neulinge vorerst erfahrene TherapeutInnen; das bietet ihnen Gelegenheit, sich an die Umgebung und die Verhältnisse zu gewöhnen, bevor sie eigene KlientInnen übernehmen.

In den Bezirksstellen des Vereins für Bewährungshilfe (www.neustart.at) arbeiten PsychologInnen zusammen mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ErzieherInnen. Die KlientInnen sind Straffällige, die vom Gericht als bedingt auf Bewährung verurteilt bzw. auf Bewährung vorzeitig entlassen wurden. Häufig wird hier mit Rollenspiel und Gruppendynamik gearbeitet.

Die PsychologInnen verrichten hier anfangs die gleiche Arbeit wie die SozialarbeiterInnen (die zahlenmäßig im Bereich der Bewährungshilfe dominieren). Das heißt, sie werden nicht nur zum Testen von KlientInnen eingesetzt, sondern – zwecks Einarbeitung – auch in deren Betreuung mit einbezogen. Nach Absolvierung dieser Phase wird PsychologInnen häufig die Teamleitung übertragen, wobei ein großer Teil der Arbeitszeit (außer auf das Testen von KlientInnen und neuen BewerberInnen) auf administrative Tätigkeit entfällt (Fallzuweisung, Koordination, Kontakt mit den Gerichten etc.). Voraussetzungen für eine solche Tätigkeit sind – abgesehen vom Studienabschluss – eine psychotherapeutische oder gruppendynamische Ausbildung.

Tätigkeit in der Erwachsenenbildung

An einer Tätigkeit im Rahmen der Erwachsenenbildung interessierte PsychologInnen finden etwa in Bildungshäusern, Volkshochschulen oder im Berufs- und Wirtschaftsförderungsinstitut Beschäftigungsmöglichkeiten. Neben Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung auf allen Ebenen wird zunehmend eine Vielfalt an Seminaren zur persönlichen und zur allgemeinen Weiterbildung (Fremdsprachen, Konfliktlösungstechniken usw.) angeboten.

Das Aufgabengebiet reicht von der Organisation und Koordination der vielfältigen Kursangebote und der Konzeption von Lehrveranstaltungen bis zu Lehr- und Leitungsfunktionen. In das spezifische Tätigkeitspektrum der PsychologInnen fallen u. a. sozialpsychologische und pädagogische Seminare bzw. gruppendynamische Übungen.

Neben dem Studienabschluss sind in diesem Tätigkeitsbereich – je nach konkreter Aufgabe – Zusatzkenntnisse in den Bereichen Gruppendynamik, der Rhetorik und der Didaktik erwünscht. Mindestens ebenso wichtig sind bestimmte persönliche Eigenschaften, wie die Fähigkeit sich auf die unterschiedlichsten TeilnehmerInnen in der Erwachsenenbildung einzustellen, Einfallsreichtum sowie Originalität, organisatorische Fähigkeiten. Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung werden oft nur auf Werkvertragsbasis für einzelne Kurse vergeben. Das bedeutet zwar einen größeren Freiraum in Bezug auf selbstbestimmtes Arbeiten, aber auch Erfolgsdruck und ökonomische Unsicherheit.

Tätigkeit im psychologischen Dienst des Innenministeriums

Im psychologischen Dienst, einer Abteilung des Bundesministeriums für Inneres, tätige PsychologInnen sind primär mit psychologischer Diagnostik betraut. Konkret geht es dabei um die Auslese bzw. die Beurteilung von BewerberInnen, die eine Stelle im Polizeidienst anstreben. Weiters sind

sie in der Ausbildung von TestleiterInnen, als VerhandlerInnen bei Geiselnahmen und als BetreuerInnen nach Schusswaffengebrauch der PolizeibeamtInnen und traumatischen Ereignissen tätig. Der Psychologische Dienst ist außerdem für die Auslese der BewerberInnen für das Einsatzkommando Cobra und den Entminungs- und Entschärfungsdienst, von verdeckten Ermittlern sowie Präzisions-schützen zuständig. Ein weiterer Betätigungsbereich für PsychologInnen ist die einschlägige Schulung bzw. Beratung von an der Polizei- bzw. Offiziersschule unterrichtendem Lehrpersonal. Angewendet werden vor allem eigens entwickelte Intelligenz- und Persönlichkeitstests und projektive Verfahren (bei Offiziersbewerbungen); die Tests werden von PsychologInnen ausgewertet und interpretiert.

Anstellungsvoraussetzungen sind die für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst geltenden Grundkriterien (abgeschlossenes Universitätsstudium, Höchstalter u. ä.). Spezialkenntnisse im Themenbereich Polizeipsychologie sind empfehlenswert.

Betriebs-, Organisations- und Arbeitspsychologie

Auch im Bereich der staatlichen wie der privaten Unternehmen gibt es für PsychologInnen adäquate Tätigkeiten. BetriebspsychologInnen werden nicht zuletzt von Beratungsunternehmen und Instituten beschäftigt, die sich auf Berufseignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung oder arbeitswissenschaftliche Forschung spezialisiert haben; fallweise leisten sich Großunternehmen eigene angestellte ExpertInnen für solche Tätigkeiten. Typischerweise konzentriert sich die Arbeit auf drei Aspekte:

Zum einen geht es um die sog. „Anpassung des Menschen an die Arbeit“, d. h. darum, die Berufseignung von BewerberInnen für einen bestimmten Posten zu testen. Dabei werden, je nach Arbeitsplatzanforderungen, Intelligenz-Persönlichkeits- und Geschicklichkeitstests eingesetzt. Zum Teil werden BetriebspsychologInnen auch zur Ausbildung neuer MitarbeiterInnen, wie für Führungskräfte-Schulungen (Bereich Menschenführung etc.) herangezogen. Das Bemühen, humane, menschengerechte Arbeitsplätze und Bedingungen zu schaffen – die sog. „Anpassung der Arbeit an den Menschen“ – stellt eine der schwierigsten Aufgaben für BetriebspsychologInnen dar. Dieses Tätigkeitsfeld reicht von der Beratung bei der Farbgestaltung von Fabrikhallen bis hin zu Gutachten über die „menschengerechte“ Gestaltung von Maschinen. Fallweise sind BetriebspsychologInnen – in Zusammenarbeit mit BetriebsärztInnen – auch mit Fragen der Arbeitssicherheit betraut. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Ausbildung von AusbildungsleiterInnen, Führungskräften etc. im Umgang mit Unterebenen.

Im Vergleich zur Situation der BetriebspsychologInnen in großen Unternehmen, die sich im Spannungsfeld zwischen Betriebsleitung und den Beschäftigten arrangieren müssen, ist der Aufgabenbereich ihrer in einschlägigen Beratungsfirmen angestellten KollegInnen anders abgesteckt: Sie stehen der Firmenklientel jeweils als KonsulentInnen für spezifische Problemstellungen – Eignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung usw. – zur Verfügung. Die Herausforderung besteht nicht zuletzt darin, sich in die Firmenphilosophie bzw. den speziellen Bedarf der/s KundIn einfühlen zu müssen. Im Personalbereich stehen PsychologInnen allerdings in Konkurrenz zu BetriebswirtschaftlerInnen und BetriebspädagogInnen.

6.6.2 Beschäftigungssituation

Der Berufseinstieg für PsychologInnen ist in der Regel nicht gerade einfach. Oftmals erfolgt er über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge etc. Es dauert vielfach ein paar Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Tatsache bleibt, dass PsychologInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft, sich Zusatzqualifikationen anzueignen, immer Chancen auf einen adäquaten „Job“ haben. Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst, der ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PsychologInnen darstellt, ist allerdings beschränkt.

Die Anzahl der Psychologie-Studierenden und die Zahl der Abschlüsse haben sich seit den 1990er Jahren deutlich erhöht.¹²⁵ Fasst man den Betrachtungszeitraum noch länger, so zeigt sich etwa eine Versiebenfachung der PsychologieabsolventInnen von 1981 bis 2001.¹²⁶

Im Wintersemester 2000 erreichte die Zahl der Psychologie-Inskribierten mit 14.903 einen neuen Spitzenwert. Vermutlich infolge der Einführung der Studiengebühren ist diese Zahl aber im Wintersemester 2001 auf 12.286 ordentlich Studierende (davon 9.569 Frauen) gesunken, bis zum Wintersemester 2004/2005 allerdings wieder leicht auf 12.569 (Frauen: 9.864, Männer: 2.705) angestiegen. Im WS 2007/08 gab es 12.579 Psychologie-Studierende (einschließlich 223 Bakkalaureatsstudenten), davon 9.733 Frauen und 2.846 Männer.¹²⁷ Das Psychologiestudium liegt damit weiterhin an erster Stelle in der Beliebtheitsskala der geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen.¹²⁸ Überdurchschnittlich ist auch der Andrang weiblicher Studierender: Im WS 2007/08 waren dies 3,4 Mal so viel Frauen wie Männer.¹²⁹ Auch die Zahl der StudienanfängerInnen ist im WS 2007/08 ungebroschen hoch. Allein an der Universität Wien gab es im WS 2007/08 1.500 InteressentInnen für 600 Plätze. Daher gab es an der Universität Wien für Psychologie erstmals ein Auswahlverfahren: „Die Universität braucht das Instrument der Auswahlverfahren in diesen Fällen, um den Studienbetrieb aufrecht erhalten zu können“ so Vizerektor Mettinger.¹³⁰

Die Überschreitung der durchschnittlichen Zulassungszahlen der letzten drei Jahre ist das Kriterium dafür, ob Auswahlverfahren durchgeführt werden müssen. Das Auswahlverfahren erfolgt auf Basis mehrerer Prüfungen im Laufe des ersten Semesters. An der Universität Wien gibt es allerdings kein Auswahlverfahren vor der Zulassung zum Studium.

Im Jahr 2001 lag die Zahl der beruflich aktiven PsychologInnen bei über 8.000. Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 8.105 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen.¹³¹

¹²⁵ Vgl. Die jährlichen Österreichischen Hochschulstatistiken der Studienjahre 1990/1991 bis 2000/2001 von Statistik Austria.

¹²⁶ Vgl. BMBWK (Hg.) (2005): Hochschulbericht 2005 – Band 1. Seite 97.

¹²⁷ Vgl. Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag, Datenprüfung und -aufbereitung: bmwf, Abt. I/9, unter: http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,499528&_dad=portal&_schema=PORTAL; Liste aller von ordentlichen Studierenden belegten Studien, eigene Berechnungen

¹²⁸ Vgl. Statistik Austria (2008): Bildung in Zahlen 2006/07 – Schlüsselindikatoren und Analysen.

¹²⁹ Vgl. Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag, Datenprüfung und -aufbereitung: bmwf, Abt. I/9, unter: http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,499528&_dad=portal&_schema=PORTAL; Liste aller von ordentlichen Studierenden belegten Studien, eigene Berechnungen

¹³⁰ Vgl. Universität Wien: Stark steigende Studierendenzahlen in Publizistik und Psychologie. Pressemeldung vom 18.9.2007.

¹³¹ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie tätig sind.

Verteilung der PsychologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

PsychologInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	115	1,4
Produktions- und Operationsleiter	214	2,6
Sonstige Fachbereichsleiter	112	1,4
Leiter kleiner Unternehmen	146	1,8
Informatiker	71	0,9
Mediziner (ohne Krankenpflege)	73	0,9
Universitäts- und Hochschullehrer	287	3,5
Lehrer des Sekundarbereiches	227	2,8
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	103	1,3
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	278	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	399	4,9
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	3.254	40,1
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	105	1,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	77	1,0
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	127	1,6
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	70	0,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	155	1,9
Verwaltungsfachkräfte	96	1,2
Sozialpflegerische Berufe	301	3,7
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	103	1,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	54	0,7
Sonstige Büroangestellte	114	1,4
Pflege- und verwandte Berufe	90	1,1
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	61	0,8
Erstmals Arbeit suchend	72	0,9
Nicht-Erwerbspersonen	695	8,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich Abt. ABI

Verteilung der PsychologInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

PsychologInnen nach Branchen	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	157	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	168	2,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	109	1,3
Kreditwesen	58	0,7

Datenverarbeitung und Datenbanken	100	1,2
Forschung und Entwicklung	64	0,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	445	5,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	578	7,1
Unterrichtswesen	1.158	14,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3.414	42,1
Interessenvertretungen, Vereine	242	3,0
Kultur, Sport und Unterhaltung	217	2,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	55	0,7
Erstmals Arbeit suchend	72	0,9
Nicht-Erwerbspersonen	695	8,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich Abt. ABI

Nach Auskunft des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen, der allerdings eine freiwillige Interessenvertretung ist und somit über keine repräsentativen Zahlen verfügt, sind von den 3661 Mitgliedern des BÖP rund 73 % als Klinische bzw. Gesundheits-PsychologInnen tätig und rund 27 % als PsychotherapeutInnen.

28,3 % der Klinischen und/oder GesundheitspsychologInnen sind freiberuflich tätig, 36,9 % ausschließlich in einem Dienstverhältnis in einer Institution des Gesundheits- oder Sozialwesens und 34,6 % sowohl freiberuflich als auch in einem Dienstverhältnis. Rund zwei Drittel jener PsychologInnen, die auch freiberuflich tätig sind, sind auch als PsychotherapeutInnen zugelassen. Abgesehen davon, dass der überwiegende Teil der Klinischen- und/oder GesundheitspsychologInnen im städtischen Bereich angesiedelt ist, ist die Dichte der niedergelassenen PsychologInnen auch von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Im Burgenland stehen für 10.000 Einwohner nur 0,9 PsychologInnen zur Verfügung, in Wien hingegen 5,12.¹³²

Ebenso unterschiedlich ist die regionale Verteilung der PsychotherapeutInnen in Österreich: „So kamen etwa in Wien mit 2.208 PsychotherapeutInnen durchschnittlich 13,8 auf 10.000 Einwohner, hingegen im Burgenland mit 54 PsychotherapeutInnen nur etwa 1,9 auf 10.000 Einwohner. Zusätzlich konzentrieren sich die PsychotherapeutInnen auf den städtischen Bereich.“¹³³ Nur ein Teil der PsychotherapeutInnen (41 %) ist ausschließlich in einer freien Praxis tätig, die meisten arbeiten auch in verschiedenen Dienstverhältnissen: 18 % sind ausschließlich angestellt, 41 % sind sowohl freiberuflich tätig als auch unselbstständig beschäftigt.¹³⁴

Im Bereich der sozialen Betreuung, Beratung und Therapie ist ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum zu erwarten. In der Altenbetreuung wächst die Beschäftigung langfristig aufgrund der demografischen Entwicklung. Die Zahl der KlientInnen in sozialen (Multi-)Problemlagen nimmt ebenfalls zu. Daher ist trotz des weiterhin zunehmenden Kostendrucks im sozialen Bereich ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum zu erwarten.

¹³² Vgl. Katschnig, Heinz (2004): Österreichischer Psychiatriebericht 2001 – Teil 1. Seite 31f. Es gibt bisher keine Aktualisierung der Daten.

¹³³ Ebenda, Seite 35.

¹³⁴ Vgl. ebenda, Seite 36.

Im Bereich der Altenbetreuung ist der Personalmangel bereits jetzt evident (v. a. AltenfachbetreuerInnen, Pflegehilfen). Bis zum Jahr 2011 und sicherlich darüber hinaus kann hier mit ausgezeichneten Arbeitsmarktchancen gerechnet werden, nicht zuletzt aufgrund des weiteren Rückgangs der familiären Betreuungskapazitäten.

Der zunehmende Kostendruck im Sozialwesen führt vielerorts in der öffentlichen Verwaltung zur Verlagerung sozialer Dienstleistungen vom öffentlichen in den privaten Bereich. Davon profitieren u. a. freie Träger der Jugendwohlfahrt sowie die dort beschäftigten sozialen Berufe (v. a. Diplomierte SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, PsychologInnen). Sie müssen jedoch unter streng betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten haushalten (Nachvollziehbarkeit und Berichtslegung der erbrachten Dienstleistungen). Gut ausgebildete SozialmanagerInnen mit einem sozialen Basisberuf und Berufserfahrungen sind daher gefragt.

Aufgrund der steigenden Zahl von Menschen in sozialen und/oder psychischen Notlagen können auch andere Sozialberufe mit einem stabilen, kontinuierlichen Beschäftigungswachstum rechnen (z. B. Behindertenbetreuung, Kinder- und Jugendlichenbetreuung, zielgruppenspezifische Betreuung von arbeitslosen Menschen, spezialisierte Sozial- und LebensberaterInnen: z. B. SchuldnerInnenberatung, Suchtberatung, MigrantInnenberatung; Betreuung von Menschen in existenziellen Problemlagen).

Die Nachfrage nach Behandlungen von psychischen bzw. psychosozialen Erkrankungen steigt ebenfalls an; viele TherapeutInnen sind jedoch auch freiberuflich tätig oder gehen mehreren Beschäftigungen nach (z. B. Teilzeitstelle und freiberufliche Praxistätigkeit).

Grundsätzliche Zufriedenheit der PsychologInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Trotz der eher prekären Beschäftigungssituation der PsychologInnen zeigen sich laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹³⁵ 53 % der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr zufrieden und 38 % ziemlich zufrieden. Männer und Frauen zeigen sich diesbezüglich insgesamt annähernd gleich zufrieden.

Am besten schneidet sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten ab (55 % sehr zufrieden; 40 % ziemlich zufrieden). Sehr hohe Prozentpunkte unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ erreichen auch die Beziehungen zu den KollegInnen (58 % sehr zufrieden; 29 % ziemlich zufrieden;) und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (53 % sehr zufrieden; 36 % ziemlich zufrieden;). Betrachtet man Männer und Frauen diesbezüglich getrennt, so zeigen sich die Frauen mit insgesamt 92 % (55 % sehr zufrieden; 37 % ziemlich zufrieden) mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etwas zufriedener als die Männer mit insgesamt 83 % (48 % sehr zufrieden; 35 % ziemlich zufrieden;). Was die Beziehungen zu den KollegInnen betrifft so zeigen sich hier umgekehrt die Männer etwas zufriedener.

Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit – Frauen etwas zufriedener als Männer

Die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit schneiden ebenfalls noch gut ab. Was das Ausmaß der Arbeitszeit betrifft so ergeben sich die höchsten Prozentpunkte unter

¹³⁵ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

„sehr zufrieden“ (49%) und ziemlich zufrieden (37%). Bei der Arbeitsplatzsicherheit sind 44% sehr zufrieden und 33% ziemlich zufrieden. 9% sind mit der Arbeitsplatzsicherheit gar nicht zufrieden, 2% mit dem Ausmaß der Arbeitszeit. Jeweils 11% zeigen sich mit beiden wenig zufrieden.

Betrachtet man Männer und Frauen getrennt, so ist die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ mit insgesamt 80% bei den Männern und 90% bei den Frauen annähernd gleich hoch, wobei sich die Frauen insgesamt etwas zufriedener zeigen (58% sehr zufrieden; 32% ziemlich zufrieden;). Ähnliches gilt für die Arbeitsplatzsicherheit, mit der sich 80% der Frauen (47%, sehr zufrieden; 33% ziemlich zufrieden) und 71% der Männer insgesamt zufrieden zeigen (39% sehr zufrieden; 32% ziemlich zufrieden).

Geringste Zufriedenheit mit dem Einkommen, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und dem Führungsstil bei den Vorgesetzten

Am schlechtesten schneiden die Zufriedenheit mit dem Einkommen (nur 16% sehr zufrieden), mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (23% sehr zufrieden) sowie die Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten ab (26% sehr zufrieden). Insgesamt gibt es auch hier kaum gravierende Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen. Bezüglich des Einkommens ergeben die Antwortkategorien „wenig zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ mit insgesamt 36% bei den Frauen eine etwas höhere Unzufriedenheit als bei den Männern mit 29%. Was die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und den Führungsstil der Vorgesetzten betrifft, so ergibt sich hier genau das umgekehrte Bild, insgesamt zeigen sich diesbezüglich die Frauen also etwas zufriedener als die Männer.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitige Beschäftigungssituation¹³⁶

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	53%	38%	4%	3%	0%	1%
Ausmaß der Arbeitszeit	49%	37%	11%	2%	0%	0%
Einkommen	16%	48%	25%	9%	0%	1%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	23%	40%	20%	15%	2%	0%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	26%	33%	19%	11%	10%	1%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	53%	36%	10%	1%	0%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	44%	33%	11%	9%	3%	0%
Arbeitsinhalte	55%	40%	3%	2%	0%	0%
Beziehung zu KollegInnen	58%	29%	4%	1%	8%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

¹³⁶ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung durch Männer¹³⁷

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	45%	45%	3%	3%	0%	3%
Ausmaß der Arbeitszeit	32%	48%	16%	3%	0%	0%
Einkommen	29%	42%	19%	10%	0%	0%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	19%	39%	23%	13%	6%	0%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	26%	29%	19%	13%	10%	3%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	48%	35%	13%	3%	0%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	39%	32%	10%	16%	3%	0%
Arbeitsinhalte	42%	52%	3%	3%	0%	0%
Beziehungen zu den KollegInnen	48%	42%	6%	0%	3%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung durch Frauen¹³⁸

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	57%	35%	5%	3%	0%	0%
Ausmaß der Arbeitszeit	58%	32%	8%	2%	0%	0%
Einkommen	10%	52%	28%	8%	0%	2%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	25%	40%	18%	17%	0%	0%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	27%	35%	18%	10%	10%	0%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	55%	37%	8%	0%	0%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	47%	33%	12%	5%	3%	0%
Arbeitsinhalte	62%	33%	3%	2%	0%	0%
Beziehungen zu den KollegInnen	63%	22%	3%	2%	10%	0%

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

¹³⁷ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹³⁸ Ebenda.

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Obwohl die befragten PsychologInnen mit ihrer beruflichen Situation grundsätzlich zufrieden sind, sieht nur ein sehr geringer Teil einen positiven Zusammenhang zwischen ihrem Studienfach Psychologie und der beruflichen Situation. 73 % der befragten PsychologieabsolventInnen sind nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium auch gute Beschäftigungschancen erworben haben (50 % meinen auf die Frage ob sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen haben, das treffe wenig zu; 23 % das treffe gar nicht zu).

Ähnlich verhält es sich mit der Arbeitsplatzsicherheit, den Karriereaussichten und den Karrieremöglichkeiten im Ausland. Insgesamt 71 % glauben, dass ihr Studium die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes wenig bzw. gar nicht gewährleistet (38 % glauben dies treffe wenig zu; 33 % glauben dies treffe gar nicht zu). 66 % der Befragten sind nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium gute Karriereaussichten haben (37 % sehen ihre Karriereaussichten wenig verbessert; 29 % gar nicht). Auf die Frage, ob das Studium dazu beigetragen hat sich gute Karrieremöglichkeiten im Ausland zu verschaffen, antworten insgesamt 64 % der befragten PsychologieabsolventInnen (eher) ablehnend (26 % glauben dies treffe wenig zu; 38 % glauben die treffe gar nicht zu).

Am besten wird der inhaltliche Aspekt des Studiums bewertet. 61 % der Befragten glauben, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige Tätigkeit erworben haben (36 % glauben, dass das sehr zutrifft; 25 % glauben, dass das ziemlich zutrifft). Immerhin 45 % der befragten PsychologieabsolventInnen sind auch der Meinung, dass sie aufgrund ihres Studiums einen gut bezahlten Beruf haben (13 % sind der Meinung dies treffe sehr zu; 32 % das treffe ziemlich zu).

Insgesamt etwas pessimistischere Einschätzungen von Männern im Vergleich zu den Frauen

Betrachtet man die Beurteilung der Auswirkungen des Studiums der Psychologie auf die Beschäftigungssituation nach Geschlechtern getrennt, so ergibt sich tendenziell eine etwas pessimistischere Einschätzung der Männer im Vergleich zu den befragten Frauen. Fasst man die positiven Antwortkategorien „trifft sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“ sowie die negativen Antwortkategorien „trifft wenig zu“ und „trifft gar nicht zu“ jeweils zusammen, so ergeben sich bei den Frauen bei den positiven Kategorien insgesamt die höheren Prozentpunkte und bei den Männern bei den negativen Kategorien.

So sind beispielsweise insgesamt 69 % der Frauen, aber 80 % der Männer nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen erworben haben. Ähnlich verhält es sich auch bei den übrigen Einschätzungen. Jeweils 45 % der Männer glauben etwa, dass die Karriereaussichten und ein gut bezahlter Beruf durch das Studium gar nicht positiv beeinflusst werden konnten. Bei den Frauen sind nur jeweils 21 % dieser Meinung.

Umgekehrt sind beispielsweise insgesamt 67 % der befragten Frauen, aber nur 48 % der Männer der Meinung, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige Tätigkeit erworben haben. Immerhin insgesamt 35 % der Frauen glauben, dass durch das Studium die Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet ist, während nur insgesamt 19 % der Männer das tun.

Einschätzung der Auswirkungen des Psychologiestudiums auf die Beschäftigungssituation¹³⁹

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	4%	23%	50%	23%	0%
Gute Karriereaussichten	9%	25%	37%	29%	0%
Einen gut bezahlten Beruf	13%	32%	24%	29%	2%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	2%	16%	26%	38%	17%
Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	4%	25%	38%	33%	0%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	36%	25%	16%	21%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Einschätzung der Beschäftigungschancen von PsychologieabsolventInnen durch Männer¹⁴⁰

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	3%	13%	48%	32%	0%
Gute Karriereaussichten	6%	16%	32%	45%	0%
Einen gut bezahlten Beruf	10%	23%	19%	45%	3%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	3%	13%	13%	61%	10%
Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	3%	16%	39%	42%	0%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	19%	29%	23%	26%	3%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Einschätzung der Beschäftigungschancen von PsychologieabsolventInnen durch Frauen¹⁴¹

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	3%	28%	51%	18%	0%
Gute Karriereaussichten	10%	30%	39%	21%	0%
Einen gut bezahlten Beruf	15%	36%	26%	21%	2%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	2%	18%	33%	26%	21%

¹³⁹ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁴⁰ Ebenda.

¹⁴¹ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	5%	30%	38%	28%	0%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	44%	23%	13%	18%	2%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Zurückhaltung bei der Weiterempfehlung des Studiums – eigene Entscheidung wird wenig bereut

Insgesamt würden 61 % der befragten PsychologieabsolventInnen ihr Studium wenig bis gar nicht an andere StudienanfängerInnen weiterempfehlen. Nur 8 % würden dies unbedingt tun. Männer sind diesbezüglich noch pessimistischer als Frauen, insgesamt 68 % würden ihr Studium wenig bis gar nicht weiterempfehlen (45 % wenig, 23 % gar nicht), während das unter den Frauen nur 57 % tun würden (36 % wenig; 21 % gar nicht). Für sich selbst würde der Großteil der Befragten aber wieder dieselbe Entscheidung treffen. 72 % der befragten PsychologieabsolventInnen würden wieder das gleiche Hauptfach studieren, 23 % ein anderes Studienfach und nur 3 % würden gar nicht mehr studieren. Die Verteilung bei den befragten Männern und Frauen ist hier annähernd gleich.

6.6.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Aufgrund der steigenden Zahl von Menschen in sozialen und/oder psychischen Notlagen können Sozialberufe mit einem stabilen, kontinuierlichen Beschäftigungswachstum rechnen. Die Nachfrage nach Behandlungen von psychischen bzw. psychosozialen Erkrankungen steigt an; viele TherapeutInnen sind jedoch auch freiberuflich tätig oder gehen mehreren Beschäftigungen nach (z. B. Teilzeitstelle und freiberufliche Praxistätigkeit). „Der berufliche Einstieg gestaltet sich in den unterschiedlichen Richtungen in verschiedener Weise. So sieht die Situation in der Personalentwicklung gut aus. In diesem Bereich werden die Psychologinnen gefordert und geschätzt und besser bezahlt. Im klinischen Bereich sind die Beschäftigungschancen schwieriger. Meist ist es schwieriger eine Position zu finden, da eine Konkurrenz mit Ärzten besteht. Ärzte sind meistens die Leiter einer Station oder Abteilung.“¹⁴²

Ein erheblicher Teil der PsychologInnen schafft den Einstieg in das Berufsleben über persönliche Kontakte, die etwa bei Praktika oder Zusatzausbildungen (vor bzw. unmittelbar nach dem Studium) geknüpft wurden. In Tageszeitungen finden sich ebenfalls oft passende Inserate; bei attraktiven Stellenanzeigen muss jedoch mit erheblicher Konkurrenz (z. T. mehr als 200 MitbewerberInnen) gerechnet werden. Die Versendung von Bewerbungsschreiben auf gut Glück führt nur im Einzelfall zu einer Anstellung.

TIPP	Für den Bewerbungserfolg sind vor allem Spezialisierungen, Zusatzqualifikationen und zumindest minimale berufliche Praxis wesentlich. Speziell im für PsychologInnen wichtigen Tätigkeitsspektrum kann der im persönlichen Gespräch hinterlassene Eindruck ein entscheidendes Kriterium sein. Generell etablieren sich UniversitätsabgängerInnen, die sich bereits während der Ausbildung auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld vorbereitet haben, deutlich rascher an einem bestimmten Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld als jene ohne Spezialisierung.
-------------	---

¹⁴² Interview mit einer Gesundheitspsychologin (Klinische Psychologie) des Instituts für Burnout und Stressmanagement am AKH Wien.

„Die universitäre Ausbildung stellt eine Basis dar, die sehr umfassend, aber wenig spezifisch ist. Berufliche Tätigkeit erfordert aber Spezialwissen, woraus sich die Notwendigkeit einer Zusatzausbildung ergibt, die zumeist mit erheblichem finanziellem Aufwand verbunden ist. Diese Investitionen müssen aber getätigt werden, ohne dass die UniversitätsabsolventInnen über ein geregeltes Einkommen verfügen.“¹⁴³ Permanente Weiterbildungen und unterschiedliche Spezialisierungen sowie die Fähigkeit, seine eigene Belastbarkeitsgrenzen wahrzunehmen, nehmen einen wichtigen Stellenwert in den Berufsprofilen sozialer Berufe ein. Aufgrund der Multiproblemlagen ist aber GeneralistInnenwissen ebenso notwendig.

Die Beschäftigungsverhältnisse bei einem Berufseinstieg unmittelbar nach Studienabschluss sind ca. zu 50 % Angestelltenverhältnisse, rund ein Viertel sind Freie Dienstverträge und ein weiteres Viertel arbeitet selbstständig. Man sollte also darauf gefasst sein, einige Zeit nur auf der Basis befristeter Werkverträge arbeiten zu können.¹⁴⁴

Direkt nach dem Studium werden nach Auskunft des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen zumeist (unbezahlte) Praktika absolviert, um Zusatzqualifikationen und praktische Kompetenz zu erwerben. Danach werden sowohl reguläre Anstellungen, als auch Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis angenommen. PsychologieabsolventInnen müssen hier mit einer Wartezeit von ungefähr sechs Monaten auf eine über das Praktikum hinausgehende Beschäftigung in einer Ausbildungsstelle warten. Allerdings ist der Großteil der Anstellungsverhältnisse bzw. Tätigkeiten auf Werkvertrag fachbezogen und nur in Ausnahmefällen berufs fremd.

Generell ist zu sagen, dass die meisten PsychologInnen an mehreren Standorten gleichzeitig beschäftigt sind, bzw. an mehreren (meist kurzfristigen) Projekten (mit-)arbeiten und daher (zumindest anfangs) die Fluktuationsrate relativ hoch ist. Eine Vielzahl an PsychologInnen sind auch in freier Praxis als Selbstständige oder in eigener Praxis tätig (Diagnostik, Beratung, Behandlung). Generell nimmt die Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen auch unter PsychologInnen zu (Mischung aus Teilzeitanstellungen, Projektarbeit und Selbstständigkeit). Weiters sind PsychologInnen oft in mehreren Fachbereichen tätig und wechseln diese auch während ihrer beruflichen Laufbahn (Gesundheitsbereich, Unternehmensberatung, Psychotherapie).

Eine Einstiegshilfe kann u. U. das „Arbeitstraining“ des AMS, ein „On-the-job-training“ bei Betrieben oder Institutionen, bieten. Ziel ist dabei eine reguläre Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber nach Ablauf des Trainingszeitraumes. Während des Ausbildungsverhältnisses erhält der/die JungakademikerIn vom Arbeitsmarktservice eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und ist sozialversichert (vgl. dazu Kapitel 3.5.1).

Auch eine aktuelle AbsolventInnenbefragung¹⁴⁵ kommt zu dem Ergebnis, dass die häufigsten Schwierigkeiten mit denen PsychologInnen bei ihrer Job- oder Stellensuche zu kämpfen haben, das mangelnde Angebot an Stellenangeboten im Studienfach und die fehlende Berufserfahrung sind.

¹⁴³ Interview mit Vertreterin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen.

¹⁴⁴ Ebenda.

¹⁴⁵ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

Praktische Erfahrungen vielfach genützt

Die Bedeutung praktischer Erfahrung für die späteren Chancen beim Berufseinstieg scheint unter den PsychologiestudentInnen erkannt und auch weitgehend genützt zu werden. Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁴⁶ haben 88 % der befragten PsychologInnen während des Studiums ein verpflichtendes und 56 % ein freiwilliges Praktikum absolviert. Der Prozentsatz der Männer, die während des Studiums ein Praktikum absolviert haben ist dabei mit 94 % (verpflichtendes) bzw. 50 % (freiwilliges) annähernd gleich hoch wie bei den Frauen mit 85 % (verpflichtendes) bzw. 59 % (freiwilliges).

Auch studiennahe Jobs wurden immerhin noch von 57 % der Befragten im Laufe des Studiums gemacht. Am seltensten wurden von den befragten PsychologInnen studiennahe Ferialjobs ausgeübt (29%). Sowohl studiennahe Jobs als auch Ferialjobs wurden von Männern (54 % studiennahe Jobs; 23 % Ferialjobs) und Frauen (59 % studiennahe Jobs; 33 % studiennahe Ferialjobs) beinahe gleich oft ausgeübt. Ein relativ hoher Prozentsatz (72 %) hat während des Studiums auch einmal einen studienfernen Job ausgeübt, 52 % einen studienfernen Ferialjob.

Beschäftigungsformen während des Studiums¹⁴⁷

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich	Keine Angabe
Verpflichtendes Praktikum	12 %	88 %	68 %	20 %	0 %
Freiwillige Praktika	44 %	56 %	35 %	21 %	0 %
Studiennahe Jobs	43 %	57 %	5 %	52 %	0 %
Studiennahe Ferialjobs	70 %	29 %	6 %	23 %	0 %
Studienferne Jobs	27 %	72 %	0 %	72 %	1 %
Studienferne Ferialjobs	48 %	52 %	0 %	52 %	0 %

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Beschäftigungsformen während des Studiums – Männer¹⁴⁸

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich	Keine Angabe
Verpflichtendes Praktikum	7 %	94 %	57 %	37 %	0 %
Freiwillige Praktika	50 %	50 %	33 %	17 %	0 %
Studiennahe Jobs	47 %	54 %	7 %	47 %	0 %
Studiennahe Ferialjobs	77 %	23 %	3 %	20 %	0 %
Studienferne Jobs	20 %	80 %	0 %	80 %	0 %
Studienferne Ferialjobs	40 %	60 %	0 %	60 %	0 %

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

146 Vgl. ebenda.

147 Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

148 Ebenda.

Beschäftigungsformen während des Studiums – Frauen¹⁴⁹

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich	Keine Angabe
Verpflichtendes Praktikum	16 %	85 %	75 %	10 %	0 %
Freiwillige Praktika	41 %	59 %	35 %	24 %	0 %
Studiennahe Jobs	41 %	59 %	4 %	55 %	0 %
Studiennahe Ferialjobs	67 %	33 %	8 %	25 %	0 %
Studienferne Jobs	31 %	67 %	0 %	67 %	2 %
Studienferne Ferialjobs	53 %	47 %	0 %	47 %	0 %

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 92 (Frauen + Männer)

Leichte Stabilisierung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf¹⁵⁰

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁵¹ dominiert unter den Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums unter den PsychologInnen die eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (72 %). Auch auf die Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus geben mit 41 % die befragten PsychologInnen am häufigsten die eines/einer nichtleitenden Arbeitnehmers/in an.

Die Tätigkeit als LeiharbeiterIn (3 %) spielt sowohl nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstaus (LeiharbeiterIn 0 %) die geringste Rolle.

Dagegen sind die Selbständigkeit ohne Gewerbeschein und Freie DienstnehmerInnenverträge mit jeweils 34 % in der Zeit nach Abschluss des Studiums ebenfalls häufig vertreten. Nach dem Status eines/r nichtleitenden ArbeitnehmerIn werden diese beiden Beschäftigungsformen damit am zweithäufigsten genannt. Beim derzeitigen Erwerbsstatus der befragten PsychologInnen wird die Selbständigkeit ohne Gewerbeschein mit 18 % nach wie vor am zweithäufigsten genannt. Die Freien DienstnehmerInnenverträge spielen mit 11 % dagegen eine vergleichsweise geringere Rolle (vierthäufigste Nennung).

Ähnlich verhält es sich mit der geringfügigen Beschäftigung, die in der Zeit nach Abschluss des Studiums noch 26 % der befragten PsychologInnen angeben, während sie beim derzeitigen Erwerbsstatus nur noch von 1 % genannt wird und somit an vorletzter Stelle liegt.

74 % geben an, dass sie Ihre Tätigkeit derzeit im Rahmen eines unbefristeten Vertragsverhältnisses ausüben, 57 % geben an derzeit vollbeschäftigt zu sein.

Insgesamt zeigen die Daten eine leichte Stabilisierung der Beschäftigungssituation im Berufsverlauf. Insbesondere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Freie DienstnehmerInnenverträge spielen beim derzeitigen Erwerbsstatus der Befragten im Vergleich zurzeit nach Abschluss des Studiums eine geringere Rolle. Darüber hinaus geben 79 % der befragten PsychologieabsolventInnen derzeit nur für einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu arbeiten. Nur 14 % geben an, dass ihr Erwerbseinkommen im Vergleich zu ihrer ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gar nicht

149 Ebenda.

150 Die Tabellen sind nur bedingt vergleichbar; d. h., es können nicht die Prozentzahlen an sich, sondern lediglich die Häufigkeit der Nennungen die sie widerspiegeln verglichen werden.

151 Vgl. abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

gestiegen ist. Bei allen anderen ist das Einkommen zumindest wenig gestiegen. Beides könnten weitere Hinweise auf eine berufliche Festigung sein.

Für diese Annahme sprechen auch die Befragungsergebnisse zur Arbeitslosigkeit. 29% der befragten AbsolventInnen waren in der Zeit nach Abschluss des Studiums auch einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 1% war allerdings länger als 12 Monate arbeitslos und lediglich 1% gibt bei der Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus „arbeitslos“ an.

Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums¹⁵²

Beschäftigungsform	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon weniger als 3 Monate*	Davon 3 bis 12 Monate	Davon länger als 12 Monate	Keine Angabe
Selbständig mit Gewerbeschein	89%	10%	0%	3%	7%	1%
Selbständig ohne Gewerbeschein	66%	34%	5%	7%	22%	0%
FreieR DienstnehmerIn	64%	34%	3%	13%	18%	1%
Geringfügig BeschäftigteR	75%	26%	7%	10%	9%	0%
LeiharbeiterIn	98%	2%	1%	1%	0%	0%
LeitendeR ArbeitnehmerIn	72%	28%	1%	5%	22%	0%
NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	27%	72%	0%	10%	62%	1%
Arbeitslos	71%	29%	14%	14%	1%	0%
In Elternkarenz	87%	13%	0%	4%	9%	0%
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	87%	13%	0%	4%	9%	0%
Teilzeitbeschäftigt	50%	50%	1%	13%	36%	0%
Vollzeitbeschäftigt	27%	72%	2%	2%	68%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI. * Jeweils nach Abschluss des Studiums.

Derzeitiger Erwerbsstatus¹⁵³

Beschäftigungsform	Prozent
Selbständig mit Gewerbeschein	8%
Selbständig ohne Gewerbeschein	18%
FreieR DienstnehmerIn	11%
Geringfügig BeschäftigteR	1%
LeiharbeiterIn	0%
LeitendeR ArbeitnehmerIn	17%

¹⁵² Jede Beschäftigungsform wurde im Rahmen der Studie einzeln abgefragt, auch Mehrfachnennungen waren möglich. Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁵³ Mehrfachnennungen waren möglich, sodass sich insgesamt mehr als 100% ergeben.

NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	41%
Arbeitslos	1%
In Elternkarenz	3%
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	1%
Teilzeitbeschäftigt	27%
Vollzeitbeschäftigt	57%
Keine Angabe	2%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI

Aufstiegsmöglichkeiten

Entsprechend der vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten für Psychologinnen je nach Bereich sehr unterschiedlich. Während im Trainings- und Beratungs- bzw. Erwachsenenbildungsbereich die Möglichkeiten sehr beschränkt sind, hängen sie in der Privatwirtschaft zusätzlich noch von der Größe des jeweiligen Unternehmens ab. Generell steigen die Aufstiegchancen durch die Vernetzung mit FachkollegInnen, persönliches Engagement und v.a. durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen, die sowohl zu einer fachlichen Spezialisierung als auch zur Erweiterung des Kompetenzbereiches führen. Hier empfiehlt sich der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen.¹⁵⁴ In Unternehmen besteht mitunter die Möglichkeit Leitungspositionen im Human-Resources-Bereich oder in einer Gesundheitsabteilung zu übernehmen. Karrieremöglichkeiten, die stark auf fachlicher Spezialisierung beruhen, ergeben sich auch durch den Aufbau von speziellem Know How und ExpertInnentum, wobei auch selbstständige Beschäftigungsformen zum Tragen kommen können.

In Einstiegspositionen sind – dem Studierendenverhältnis entsprechend – deutlich mehr Frauen als Männer zu finden. Die Spitzenpositionen sind jedoch eher noch immer mit Männern besetzt. Es entsteht daher der Eindruck, dass Frauen beim Aufstieg in einigen der genannten Tätigkeitsfelder bislang zusätzliche Barrieren überwinden mussten.

Spezifische Tätigkeiten im Bereich der Klinischen und Gesundheitspsychologie

Für eine Reihe von Tätigkeiten, speziell im klinisch/diagnostischen Bereich, ist eine postgraduelle Ausbildung in klinischer Psychologie bzw. Gesundheitspsychologie erforderlich. Beide Berufe sind eigenverantwortlich tätige, freie Gesundheitsberufe, deren Ausbildung und Berufsausübung im Psychologengesetz (BGBl. Nr. 360/1990) geregelt ist. Für beide ist die Berufsberechtigung an die Eintragung in die Liste der Klinischen PsychologInnen bzw. der GesundheitspsychologInnen beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gebunden.

Die Ausbildung besteht aus einem Theorieteil von 172 Stunden und einem Praxisteil von 1.480 Stunden (davon sind mindestens 150 Stunden im Gesundheitswesen, 800 Stunden im klinischen Bereich und mindestens 120 Stunden in Supervision abzuleisten). Eine entsprechende Ausbildung

¹⁵⁴ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

wird vom Berufsverband Österreichischer PsychologInnen (Kosten: 2.616,22 Euro für Mitglieder, 3.488,30 Euro für Nichtmitglieder), von der GKPP (Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen) und den Universitäten Wien, Kärnten und Innsbruck (in Form des Universitätslehrganges zum klinischen Psychologen und Gesundheitspsychologen) angeboten.¹⁵⁵ Zusätzlich bietet der BÖP auch Lehrgänge im Bereich Arbeitspsychologie und Psychoonkologie an.

Berufsanforderungen

Die persönlichen und fachlichen Anforderungen an PsychologInnen sind allgemein (mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung je nach Berufsbereich) Aufgeschlossenheit, Beobachtungsgabe, Diskretion, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfähigkeit, Frustrationstoleranz, hohes Einfühlungsvermögen, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden, Kommunikationsfähigkeit sowie medizinisches und/oder psychologisches Fachwissen. Die berufsspezifischen physischen Belastungen der PsychologInnen sind in der Regel gering (außer etwa Stimmbelastung bei Lehrtätigkeit u. ä.), die psychischen Anforderungen können dagegen beträchtlich sein: Vor allem in Bereichen, wo aufgrund eines einmaligen Kontaktes mit den KlientInnen (diagnostische Tätigkeit z. B. im verkehrspsychologischen Dienst, Betriebspsychologie, Arbeitsmarktservice etc.) ein Gutachten über psychische Dispositionen zu erstellen ist, sind Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit entscheidend. Im stationären Betrieb von psychiatrischen Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation ist auch das Talent gefordert, mit langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen umzugehen.

Eignung zur Teamarbeit ist vor allem in Beratungsstellen, in psychiatrischen Kliniken und im Strafvollzug erforderlich – wie in allen Bereichen, wo ein Informationsaustausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen (z. B. zwischen BerufsberaterInnen und PsychologInnen) wichtig ist. Auch sprachliches Ausdrucksvermögen (Gesprächsführung, Formulierung von Berichten, Gutachten) ist bei den meisten hier angeführten Tätigkeiten gefragt.

Als spezifische psychische Belastungen können – je nach Tätigkeitsbereich – v. a. folgende Faktoren erlebt werden: Zeit- und Termindruck bei manchen diagnostischen Tätigkeiten und zum Teil auch in der wissenschaftlichen Forschung; die Kombination von zeitlichem Stress und hoher Verantwortlichkeit in manchen Bereichen (etwa bei der ambulanten Krisenintervention); der Zwang, sich etwa in der Arbeit mit sozialen Randgruppen (Straffällige, Alkoholiker, Drogenabhängige) trotz fallweisen Misserfolgs immer wieder neu zu motivieren; die Notwendigkeit, Grenzen der möglichen Hilfeleistung zu akzeptieren (beispielsweise auch als BeraterIn im Arbeitsmarktservice).

6.6.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

PsychologInnen stehen mehrere spezifische Standes- und Berufsorganisationen zur Auswahl, die – dem jeweiligen Beschäftigungsbereich entsprechend – auch häufig frequentiert werden. Die beiden wichtigsten sind der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP, Möllwaldplatz 4/4/39, 1040 Wien, Tel.: 01 4072671-0, Fax: 01 4072671-30, Internet: www.boep.or.at) und die Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen (GKPP, Kollingasse 9/4, 1090 Wien, Tel.: 01 3178894, Fax: 01 3198988, Internet: www.gkpp.at).

¹⁵⁵ Mehr Details zur Ausbildung finden sich in der „Informationsbroschüre zur Ausbildung Klinische und Gesundheitspsychologie“ die auf der Homepage des Berufsverbands Österreichischer Psychologinnen, www.boep.or.at, zum Download zur Verfügung steht.

Der BÖP wurde 1953 als gesamtösterreichische Vereinigung mit Sitz in Wien gegründet und vertritt PsychologInnen, die entweder freiberuflich oder in unterschiedlichsten Institutionen/Organisationen tätig sind. Auch Studierende der Psychologie dürfen Mitglied werden. Der BÖP hat fünf Sitze im PsychologInnenbeirat, dessen Aufgabe darin besteht, den/die GesundheitsministerIn in allen Fragen der Klinischen Psychologie und der Gesundheitspsychologie zu beraten. Er besitzt die Gesamtvertragsfähigkeit für den Bereich der klinisch-psychologischen Diagnostik und hat mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger einen Vertrag abgeschlossen, der es ermöglicht, dass seit dem 1.1.1995 klinisch-psychologische Diagnostik über Krankenkasse abgerechnet werden kann.

Der BÖP hat die Österreichische Akademie für Psychologie – ÖAP gegründet, die u. a. das Curriculum für die postgraduelle Ausbildung für Klinische PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen anbietet. Weiters wird eine Zeitschrift unter dem Namen „Psychologie in Österreich“ herausgegeben und Veranstaltungen zu psychologischen Themen, welche z. T. auch von Nicht-Psychologen besucht werden können, angeboten.

Für PsychologInnen, die an weiterführenden Ausbildungen in Psychotherapie interessiert sind, sei auch auf den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP, 1030 Wien, Löwengasse 3/5/6, Tel.: 01 5127090, Fax: 01 5127091, Internet: www.oebvp.at) hingewiesen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär als Plattformen für einen Meinungsaustausch und für gegenseitige Unterstützung anzusehen sind.

6.7 Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist im Wesentlichen auf die Berufsfelder Medienjournalismus und gesellschaftliche Kommunikation ausgerichtet. Für einen problemlosen Berufseinstieg ist es trotzdem wichtig, bereits während des Studiums berufliche Vorentscheidungen zu treffen und Praktika, den Erwerb von Zusatzqualifikationen etc. darauf abzustimmen. *„Im Wintersemester 2007/08 wurden am Wiener Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft erstmals Zugangsbeschränkungen eingeführt. Statt mit positiv absolvierter Matura einfach studieren zu können, war von diesem Zeitpunkt an das Bestehen eines einsemestrigen Auswahlverfahrens nötig.“*¹⁵⁶

6.7.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen

Überblick

Im Mittelpunkt der Aufgabenbereiche, in denen PublizistInnen tätig sind, stehen zumeist Recherche, Aufbereitung, Bearbeitung und Verbreitung von Wissen bzw. Information. Im Detail können die Anforderungen allerdings sehr unterschiedlich sein. Die wichtigsten (von AbsolventInnen am stärksten besetzten) Berufsfelder werden deshalb getrennt beschrieben. Dazu zählen vor allem der

¹⁵⁶ IG Publizistik (Hg.) (28.8.2008): Zugangsbeschränkungen bleiben und IG bleibt dagegen. In: www.univie.ac.at/stv-publizistik [27.11.2008].

Medienjournalismus (in Printmedien und audiovisuellen bzw. elektronischen Medien), Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations, Medienreferate und Medienmanagement, Markt-, Medien- und Meinungsforschung sowie einzelne Berufe in der Werbung. Weitere interessante Berufsfelder finden sich auch in den Bereichen Medien- und Kommunikationspädagogik, Bibliotheks-, Archiv-, Informations- und Dokumentationswesen, in Verlagen, im Literatur- und Filmschaffen und ähnlichem.

Der Begriff „Journalismus“ wird in der Praxis meist mit dem klassischen Medienjournalismus gleichgestellt, d. h. mit der journalistischen Arbeit für Printmedien (Zeitungen, Magazine) oder audiovisuelle Medien (Rundfunk, Fernsehen) mit großer Verbreitung. Die formale Ausbildung dieses Personenkreises ist höchst unterschiedlich – das Spektrum reicht von SchulabbrecherInnen bis zu mehrfach Graduierten. Entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz als JournalistIn ist primär der Nachweis entsprechender Berufserfahrung (publizierte Artikel, Mitarbeit bei Rundfunksendungen usw.). Ein Presseausweis steht allen Angestellten und Selbstständigen zu, die in bestimmten Funktionen (z. B. ReporterIn, Redakteur aspirantIn, freie/freier JournalistIn oder GraphikerIn) tätig sind. Die journalistische Tätigkeit muss dabei eine Haupterwerbsquelle sein (durch Einkommensnachweis bzw. Bestätigung des Anstellungsverhältnisses zu belegen).

Die Bezeichnung „MedienreferentIn“ hat dieselbe Bedeutung wie „PressereferentIn“ oder „ReferentIn für Öffentlichkeitsarbeit“. In Österreich sind relativ viele PublizistikabsolventInnen hauptberuflich in einem Medienreferat, einer Pressestelle oder Informationsabteilung für Behörden, Wirtschaftsunternehmen usw. beschäftigt. Ein erheblicher Teil von ihnen kommt aus dem Journalismus oder hat in einem anderen Unternehmens-/Organisationsbereich branchenspezifische Erfahrung gesammelt. Die größten Medienreferate sind der „Bundespressedienst“, die „Landespressedienste“, die Pressestellen der Bundesministerien sowie die Pressedienste der Parteien und der Magistrate der Landeshauptstädte. Fachleute für Öffentlichkeitsarbeit bzw. PressereferentInnen werden auch von politischen Parteien, Interessensgruppen, kulturellen Einrichtungen oder – nicht zuletzt – von Wirtschaftsunternehmen eingestellt.

Die möglichen Tätigkeiten im Bereich Werbung sind vielfältig und reichen von der Mitarbeit bei Werbetreibenden bis zur Produktbetreuung in Unternehmen. Auch hier sind berufliche Erfahrung und persönliche Fähigkeiten weit wesentlichere Einstiegsvoraussetzungen als ein Universitätsabschluss.

Marktforschung beschäftigt sich mit der Erfassung von Daten, die etwa für die Planung von (v. a. konsumnahen) Unternehmen von Bedeutung sind. Je nachdem werden KäuferInnenverhalten, Absatzchancen für neue Produkte, Entscheidungshilfen für die Preisgestaltung usw. erhoben. Einschlägig spezialisierte Unternehmen übernehmen in der Regel auch Aufträge, die den Kategorien Meinungsforschung, Politik- und Wahlforschung oder in den Spezialbereich Medienforschung fallen.

Wissenschaft und Forschung in diesem Segment ist – außer an den Instituten für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an den Universitäten Wien, Klagenfurt und Salzburg – auch in einer Reihe außeruniversitärer Forschungseinrichtungen angesiedelt, wie etwa am von der Akademie der Wissenschaften betriebenen „Institut für Publikumsforschung“ oder bei „Mediacult“. Medienforschung ist u. a. auch an den Universitätsinstituten für Theaterwissenschaft, Psychologie, Politikwissenschaft, Soziologie etabliert.

Medien- und kommunikationspädagogische Aufgaben werden prinzipiell in Schulen und Erwachsenenbildungs-Einrichtungen wahrgenommen. Im schulischen Bereich ist „Medienerziehung“ Unterrichtsgegenstand. Ansonsten ist Medien- und Kommunikationspädagogik in Österreich bislang wenig entwickelt.

Der Ausbildung entsprechende Arbeitsplätze gibt es u. a. auch in Bibliotheken und Archiven. Eine Reihe neuer Arbeitsplätze sind zuletzt darüber hinaus im Bereich Information und Dokumentation entstanden: In Fachinformationszentren, Datenzentren, Verlagen, im Buch- und Zeitschriftenhandel, bei Werbe- und Nachrichtenagenturen, Public-Relations-Firmen, in Forschungsinstituten und in Medienunternehmen.

Für die meisten Berufe im Sektor der „Informations- und Kommunikationsberufe“ ist charakteristisch, dass der berufliche Zugang zu ihnen nicht an den Nachweis formaler Ausbildung, wie etwa einen bestimmten Schul- oder Studienabschluss, gebunden ist. AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren hier mit MaturantInnen, StudienabbrecherInnen, AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (z. B. Politikwissenschaft) oder verschiedener Fachschulausbildungen – die ihnen eventuell Berufserfahrung voraushaben. Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft können sich nur dann einen Konkurrenzvorteil erhoffen, wenn sie sich bereits während des Studiums um den Erwerb berufsspezifischer Zusatzqualifikationen bemühen und praktische Erfahrungen im angestrebten Arbeitsbereich sammeln.

Tätigkeitsfeld Journalismus

Journalistische Tätigkeiten lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien ordnen – wie etwa nach Art des Mediums, nach Fachgebiet usw. Trotzdem stehen im Wesentlichen ähnliche Aufgaben im Vordergrund:

Konzipieren von Artikeln, Beiträgen etc. (Idee für den Inhalt, Entscheidung über Länge, Aufmachung und Platzierung der geplanten Arbeit), Sammeln von Informationen, textliche Abfassung der Arbeit, Organisieren von Bildmaterial und Graphiken. Mit Umstellung der meisten Printmedien auf Computer müssen Texte meist direkt in das für die Publikation vorgesehene Druckformat eingeben werden. Bei der Gestaltung von Beiträgen für das Fernsehen sind andere Faktoren – Organisieren des filmischen Beitrags, ggf. von Hintergrundmusik usw. – wesentlich.

Erfahrenere JournalistInnen haben sich vielfach noch um den Aufbau eines MitarbeiterInnenstabs, die Verteilung von Aufgaben an junge KollegInnen und um deren Betreuung wie um die Auswahl und die Überarbeitung zugelieferter Beiträge zu kümmern – und letztlich um die Pflege von Kontakten (Teilnahme an Pressekonferenzen, gesellschaftlichen Veranstaltungen, Informationsreisen usw.). Mit dem hierarchischen Aufstieg zum/zur RessortchefIn oder – im Einzelfall – in die Chefredaktion bzw. in die Vorstandsetage – rücken administrative und unternehmerische Aufgaben meist deutlich in den Vordergrund.

Auch wenn der Berufszugang bislang frei ist, wird ein Studium, v. a. kombiniert mit fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Bereich (Wirtschaft, Kultur usw.), positiv bewertet. Vorausgesetzt, dass auch die „handwerklichen“ Fähigkeiten passen: Talent zu strukturiertem Denken, effizientes und zielorientiertes Recherchieren, Formulierungsgabe, ein Minimum an Gefühl für graphische Gestaltung und Umbruch bei Printmedien bzw. für filmische Präsentation beim Fernseh-

hen. Weitere Wünsche an junge JournalistInnen: Sie sollen eine gute Allgemeinbildung und gutes Auftreten haben, informationshungrig, kritisch, unbestechlich, gründlich und gewissenhaft, sachlich und objektiv sowie vielseitig interessiert sein – und mit allen Arten von Menschen eine Gesprächsbasis herstellen können.

Medienjournalismus stellt meist erhebliche Anforderungen an die psychische und physische Stabilität: Zwang zu raschem Arbeitstempo, unregelmäßige Arbeitszeiten, Termindruck, Erfolgszwang (ständige Qualitätskontrolle durch ein breites Publikum) gelten als die größten Belastungen. Diese Faktoren und deren Nebenerscheinungen – unregelmäßige Mahlzeiten, Nacharbeit, langes Sitzen am Computer, im Auto – schlagen sich fallweise in klassischen „Berufskrankheiten“ nieder (Schlafstörungen, Magenbeschwerden). Gleichzeitig genießen vor allem jüngere Menschen aber auch die befriedigenden Aspekte des Berufs: Kontaktintensität, Dynamik, die (wenn auch begrenzte) Chance, eigene Ansichten in der Öffentlichkeit zu präsentieren, greifbare Arbeitsergebnisse.

Tätigkeit im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit

MedienreferentInnen (in der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigte Personen) benötigen zum Teil dieselben Qualifikationen wie JournalistInnen, sind aber mit einem deutlich unterschiedlichen Tätigkeitsspektrum konfrontiert: Zu ihren wichtigsten Aufgaben zählt die Weitergabe ausgewählter und passend aufbereiteter Informationen an die Öffentlichkeit, um dieser ein bestimmtes Bild vom betreuten Unternehmen, der Organisation usw. zu vermitteln.

Gleichzeitig sind vielfach auch unternehmensrelevante Informationen (u. a. das Presseecho des eigenen Unternehmens) für spezielle Abteilungen im Haus mundgerecht vorzubereiten. Journalistische Fertigkeiten und die genaue Kenntnis der Organisation oder Unternehmung, für die „Medienarbeit“ gemacht wird, sind elementare Voraussetzungen für eine derartige Tätigkeit. Mindestens ebenso wichtig wäre die Gabe, guten Kontakt zu JournalistInnen und anderen VertreterInnen der Öffentlichkeit zu pflegen sowie ein gutes Gefühl dafür, wie sich Informationen marktgerecht „verkaufen“ lassen.

Ehemalige JournalistInnen (bzw. Personen mit zumindest kurzer journalistischer Praxis) werden schon deshalb gerne engagiert, weil sie neben schreiberischen Fähigkeiten in der Regel auch gute Kontakte zur Medienszene mit einbringen können. Ein akademischer Grad ist meist keine notwendige Voraussetzung für eine Karriere in diesem Segment (Ausnahme: bei spezifischen Beamteninnen-/Beamtenkarrieren) – aber speziell in größeren Unternehmen oder Institutionen fallweise sehr gern gesehen und für die Karriere hilfreich.

Die wichtigsten Aufgaben im Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Public Relation im weiteren Sinn sind: Die Formulierung von Presseaussendungen, die Organisation von Pressekonferenzen, Aufbau und Pflege persönlicher Kontakte, Förderung der betriebsinternen Kommunikation, Betreuung von Publikationen des Unternehmens/der Institution.

Gefordert werden Kontaktfähigkeit und schreiberische Fertigkeiten. Erfahrungen in Journalismus bzw. möglichst vielen Bereichen der Kommunikation, in Wirtschaft und Werbung, Fachkenntnisse in der eigenen Branche wie Fremdsprachenkenntnisse sind erwünscht. Das ideale Anforderungsprofil hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale umfasst: Überzeugungskraft, Selbstsicherheit, Initiative und Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Konsequenz und Ausdauer, Genauigkeit,

schnelle Auffassungsgabe, Urteilskraft, Weitsichtigkeit und die Fähigkeit, langfristig zu planen, die Gabe, auf andere Menschen einzugehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

In allen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit gilt, ähnlich wie im Journalismus, die psychische Belastung aufgrund des häufigen Termin- und Erfolgsdrucks als Hauptbelastung. Dazu kommt, dass PR-ManagerInnen sich im Spannungsfeld zwischen den Informationsbedürfnissen der Öffentlichkeit (Medien) und den Absichten der Unternehmensleitung, die sie zu vertreten haben, arrangieren müssen (z. B. Eigenwerbung der Unternehmen und das diesbezügliche Interesse der Öffentlichkeit).

Tätigkeitsfeld Werbung

Mögliche Tätigkeiten für PublizistInnen in der Werbung reichen von der strategischen KundInnenberatung bis zur konkreten Gestaltung von Werbematerial. Kontaktfreudigkeit, richtiges Auftreten und Kreativität sind geforderte Eigenschaften. Für Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, die in diesem Sektor arbeiten wollen, sind die entsprechende Gestaltung des Studiums (etwa Werbewirtschaft) und der Erwerb von Zusatzqualifikationen ebenso wichtig wie Präsentations- und Verkaufstalent.

Tätigkeitsfeld Markt-, Meinungs- und Medienforschung

Markt-, Meinungs- und Medienforschung umfasst ein breites Feld – von der Untersuchung des KäuferInnenverhaltens, der Absatzchancen für neue Produkte bis zur Analyse von Meinungen einzelner Bevölkerungsgruppen zu den verschiedensten Themenkreisen. Zu den konkreten Tätigkeiten zählen: Literaturrecherchen, das Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Aufbereitung und Analyse statistischen Datenmaterials, die Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen und Gutachten, die Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. die Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Position in der Forschungsinstitution sind auch Verhandlungen mit KundInnen, die Erarbeitung von Angeboten, das Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing und administrative Arbeit Teil des Aufgabengebietes.

Grundvoraussetzungen für die Arbeit in diesem Bereich sind – neben dem Studienabschluss – die Kenntnis von Methoden der empirischen Sozialforschung, (zumindest) statistische Kenntnisse. Darüber hinaus wichtig wären: Die Fähigkeit zu eigenständigem, strukturiertem und problemorientiertem Arbeiten, die wissenschaftliche Theorie in Verbindung zur Praxis zu setzen sowie Ergebnisse – auch unter Termindruck – präzise und klar zu formulieren. Erfahrungen bei der Planung, Organisation und Auswertung von Erhebungen (evtl. im Rahmen studentischer Nebenjobs) sind in der Regel erwünscht.

AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren in diesem Bereich zum Teil mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Zusatzqualifikationen z. B. aus den Bereichen Soziologie, Statistik, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft können die Ausgangsposition beträchtlich verbessern.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

In Wissenschaft und Forschung stehen, je nach Funktion, Lehr-, Forschungs- oder Verwaltungstätigkeiten im Vordergrund. Für eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung ist ein abgeschlossenes Studium jedenfalls Voraussetzung. Die besonderen Anforderungen in der außeruniversitären Forschung decken sich prinzipiell sehr weitgehend mit jenen, die an Markt- und MeinungsforscherInnen gestellt werden (siehe oben) – bei etwas stärkerer Betonung von theoretischem Grundlagenwissen im Fachbereich gegenüber der empirischen Arbeit. Allerdings wird auch hier die Fähigkeit geschätzt, theoretisches Wissen auf praktische Problemstellungen umzulegen.

Tätigkeitsfeld Medien- und Kommunikationspädagogik

Die wichtigsten Aufgaben im Berufsfeld Medien- und Kommunikationspädagogik sind die Vermittlung eines kritischen Medienbewusstseins, bzw. der Fähigkeit zu einem aktiven Mediengebrauch und die Entwicklung von Konzepten zum optimalen Einsatz von Medien in Lehrveranstaltungen aller Art. Eine entsprechende Ausbildung wird im Rahmen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (Medienkommunikation) wie auch des Pädagogikstudiums geboten. Zum Anforderungsprofil für diesen Tätigkeitsbereich zählen neben der entsprechenden universitären Ausbildung „kommunikative Kompetenz“ und didaktische Fähigkeiten.

Tätigkeit im Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen

Zu den wichtigsten Tätigkeiten im Sektor Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen zählen die Sichtung, Speicherung, Aufbereitung und Vermittlung von Informationen vielfältiger Art. Dokumente und Daten sind aufzubereiten, Auskünfte an Benutzer zu erteilen, Informations- und Literaturzusammenstellungen zu erarbeiten. Für BibliothekarInnen des höheren Dienstes ist ebenso wie für Archivarinnen/Archivare ein abgeschlossenes Studium erforderlich.

Auch für andere mögliche Tätigkeiten – im Verlagswesen, beim Theater oder Film, in der Sozialarbeit, in kaufmännischen oder technischen Positionen – empfiehlt sich in diesem Fall eine entsprechende Gestaltung des Bachelorstudiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft über die Auswahl der Wahlfächer aus einer dem spezifischen Bereich entsprechenden Studienrichtung bzw. der Erwerb von entsprechenden Zusatzqualifikationen. Wachsende Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Medien, in der innerbetrieblichen Kommunikation und im Freizeitsektor.

6.7.2 Beschäftigungssituation

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.627 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁵⁷

¹⁵⁷ In die Tabellen werden nur Berufs bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft tätig sind.

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	83	2,3
Produktions- und Operationsleiter	178	4,9
Sonstige Fachbereichsleiter	201	5,5
Leiter kleiner Unternehmen	159	4,4
Informatiker	64	1,8
Universitäts- und Hochschullehrer	50	1,4
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	64	1,8
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	423	11,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	63	1,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	834	23,0
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	74	2,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	206	5,7
Verwaltungsfachkräfte	113	3,1
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	55	1,5
Sonstige Büroangestellte	70	1,9
Nicht-Erwerbspersonen	266	7,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	253	7,0
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	155	4,3
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	130	3,6
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	85	2,3
Nachrichtenübermittlung	57	1,6
Kreditwesen	74	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	119	3,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	678	18,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	176	4,9
Unterrichtswesen	229	6,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	144	4,0
Interessenvertretungen, Vereine	132	3,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	621	17,1
Nicht-Erwerbspersonen	266	7,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist, nicht zuletzt aufgrund des breiten beruflichen Spektrums, schwer einzuschätzen. Nach Meinung von ExpertInnen dürften etwa drei Viertel von ihnen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden.

Österreichs Medienlandschaft zeichnet sich durch eine hohe Konzentration im Verlagswesen aus (z. B. Zeitungen, Magazine), deutsche Verlage haben mit ihren Produkten (z. B. Bücher) eine hohe Präsenz. Sowohl das Segment der Magazine als auch der Bereich der nur durch Werbeeinnahmen finanzierten und mit kleinem MitarbeiterInnenstand produzierten Gratis-Zeitungen bieten voraussichtlich weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Mit Neugründungen und der Expansion bestehender Titel ist weiterhin zu rechnen. Im Rahmen der Fußball-Europameisterschaft 2008 erschienen Spezialpublikationen.

Die Arbeitsmarktbedingungen für JournalistInnen und RedakteurInnen werden sich dadurch kaum verbessern, weiterhin drängen neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen auf den Arbeitsmarkt, und StudentInnen bemühen sich um meist unbezahlte Praxissemester. Das deutliche Überangebot an Arbeitskräften führt zu starker Konkurrenz am Arbeitsmarkt, die Situation wird sich im Beobachtungszeitraum bis 2011 nicht verbessern.

Im Bereich der Neuen Medien (z. B. Web-DesignerIn, Web-MasterIn, Online-RedakteurIn, User-Interface DesignerIn) hat sich eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird. Wenngleich viele heimische Unternehmen im Internet präsent sind, so ist der Marktanteil der Online-Werbeformate mit rund 2 % am gesamten Werbeaufkommen noch sehr gering.

Die PR- Branche ist – mit einem jährlichen Wachstum von bis zu 30 % – durch eine enorme Expansion gekennzeichnet. Die steigenden PR-Ausgaben gehen Hand in Hand mit einer kontinuierlichen Aufstockung des PR-Personals.¹⁵⁸ Besonders Frauen konnten in den letzten Jahren gut Fuß in den PR fassen. Der Frauenanteil steigt seit Jahren stetig an. Die Struktur der PR-Branche ist im internationalen Vergleich klein und überschaubar, wobei der PR-Schwerpunkt in Ostösterreich liegt. Österreichs PR-BeraterInnen sind entweder in PR-Agenturen, PR-Abteilungen oder Stabsstellen in Unternehmen tätig. PR hat sich in den letzten Jahren in Unternehmen von Marketing und Werbung „emanzipiert“, wird also nicht mehr als „Anhängsel“ betrachtet. Die Größe der heimischen PR-Agenturen liegt bei durchschnittlich vier bis acht MitarbeiterInnen. Die dominierende absolvierte Studienrichtung der im PR-Bereich Beschäftigten ist Publizistik- und Kommunikationswissenschaft mit einigem Abstand gefolgt von einer wirtschaftlichen Ausbildung.

Grundsätzliche Zufriedenheit der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Trotz der eher schwierigen Beschäftigungssituation der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen zeigen sich laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁵⁹ 62 % der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr zufrieden. Unter den befragten Frauen ist dieser Prozentsatz mit 69 % etwas höher als bei den Männern mit 55 %.

Am besten werden sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten (71 % sehr zufrieden) und die Beziehungen zu den KollegInnen (67 % sehr zufrieden) bewertet. Als ebenfalls zufriedenstellend werden auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (46 % sehr zufrieden, nur 1 % gar nicht zufrieden) und der Führungsstil durch die Vorgesetzten (41 % sehr zufrieden) eingestuft. Beides wird von Männern und Frauen ähnlich bewertet.

Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit

Die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit schneiden ebenfalls noch gut ab. Was das Ausmaß der Arbeitszeit betrifft, so ergeben sich die höchsten Prozentpunkte unter „sehr zufrieden“ (44 %) und ziemlich zufrieden (46 %). Bei der Arbeitsplatzsicherheit sind zwar 41 % sehr zufrieden und 30 % ziemlich zufrieden, 11 % allerdings auch gar nicht zufrieden und ebenfalls 11 % sind nur wenig zufrieden.

Betrachtet man Männer und Frauen diesbezüglich wieder getrennt, so ist die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ mit insgesamt 88 % bei den Männern und 93 % bei den Frauen annähernd gleich hoch. Auch bei den Kategorien wenig zufrieden und gar nicht zufrieden gibt es keine wesentlichen Unterschiede. Ähnliches gilt für die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit.

Geringste Zufriedenheit mit dem Einkommen und den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Am schlechtesten schneiden die Zufriedenheit mit dem Einkommen und mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ab (jeweils nur 18 % sehr zufrieden).

Auch hier gibt es keine gravierenden Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen. Bezüglich des Einkommens ergeben die Antwortkategorien „wenig zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ bei den Männern mit insgesamt 28 % eine etwas höhere Unzufriedenheit als bei den Frauen mit 21 %.

Was die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten betrifft, so sind hier 23 % der Frauen mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gar nicht zufrieden, bei den Männern sind das nur 10 %. Dafür sind mit 30 % doppelt so viele Männer wenig zufrieden als Frauen (15 %).

Diese insgesamt annähernd gleich hohe Zufriedenheit unter den befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft lässt allerdings nicht den Schluss zu, dass Einkommen, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei Männern und Frauen auch tatsächlich gleich sind. Vielmehr gibt es auch die Möglichkeit, dass diese in der Realität zwar unterschiedlich sind, von Frauen und Männern aber anders bewertet werden.

¹⁵⁸ Vgl. Zowack, Martina: Studie zur Berufssituation in der österreichischen PR-Branche, o.J.

¹⁵⁹ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitige Beschäftigungssituation¹⁶⁰

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	62%	33%	5%	0%	0%	0%
Ausmaß der Arbeitszeit	44%	46%	6%	4%	0%	0%
Einkommen	18%	53%	18%	11%	0%	0%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	18%	39%	23%	16%	1%	3%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	41%	35%	13%	5%	6%	0%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	46%	39%	13%	1%	1%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	41%	30%	11%	11%	4%	3%
Arbeitsinhalte	71%	27%	1%	1%	0%	0%
Beziehungen zu den KollegInnen	67%	25%	3%	1%	4%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung durch Männer¹⁶¹

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	55%	38%	8%	0%	0%	0%
Ausmaß der Arbeitszeit	40%	48%	8%	5%	0%	0%
Einkommen	15%	58%	15%	13%	0%	0%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	15%	43%	30%	10%	0%	3%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	38%	38%	15%	3%	8%	0%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	50%	33%	18%	0%	0%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	43%	25%	15%	13%	3%	3%
Arbeitsinhalte	70%	25%	3%	3%	0%	0%
Beziehungen zu den KollegInnen	58%	33%	5%	0%	5%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

¹⁶⁰ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁶¹ Ebenda.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung durch Frauen¹⁶²

Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Trifft nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Berufliche Tätigkeit insgesamt	69%	28%	3%	0%	0%	0%
Ausmaß der Arbeitszeit	49%	44%	5%	3%	0%	0%
Einkommen	21%	49%	21%	10%	0%	0%
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	21%	36%	15%	23%	3%	3%
Führungsstil durch die Vorgesetzten	44%	33%	10%	8%	5%	0%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	41%	46%	8%	3%	3%	0%
Arbeitsplatzsicherheit	38%	36%	8%	10%	5%	3%
Arbeitsinhalte	72%	28%	0%	0%	0%	0%
Beziehungen zu den KollegInnen	77%	18%	0%	3%	3%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Obwohl die befragten Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen mit ihrer beruflichen Situation grundsätzlich zufrieden sind, wird dies nur zum Teil auf das Studium zurückgeführt. Knapp die Hälfte (48%) der befragten AbsolventInnen sind der Meinung, dass sie durch ihr Studium auch gute Beschäftigungschancen erworben haben (17% meinen auf die Frage ob sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen haben, das treffe sehr zu; 31% das treffe ziemlich zu).

Ähnlich verhält es sich mit den Karriereaussichten und einem gut bezahlten Beruf. Jeweils 44% glauben, dass beides durch ihr Studium sehr bzw. ziemlich verbessert werden konnte. Auch die inhaltlichen Aspekte werden ähnlich bewertet. 41% der Befragten glauben, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit erworben haben (15% glauben, dass das sehr zutrifft; 26% glauben dass das ziemlich zutrifft).

Am schlechtesten schneiden die Arbeitsplatzsicherheit und die Karrieremöglichkeiten im Ausland ab. 59% glauben, dass ihr Studium gar keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzsicherheit hat und 46% geben an, dass die Karrieremöglichkeiten im Ausland durch das Studium gar nicht verbessert werden konnten. Jeweils 22% glauben, dies treffe wenig zu.

¹⁶² Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Betrachtet man die Beurteilung der Auswirkungen des Studiums der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft auf die Beschäftigungssituation nach Geschlechtern getrennt, so ergeben sich dabei kaum Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen.

Einschätzung der Auswirkungen des Studiums der Publizistik und Kommunikationswissenschaft auf die Beschäftigungssituation¹⁶³

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	17%	31%	23%	28%	0%
Gute Karriereaussichten	17%	27%	22%	30%	4%
Einen gut bezahlten Beruf	14%	30%	21%	35%	1%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	10%	9%	22%	46%	14%
Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	6%	11%	22%	59%	1%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	15%	26%	17%	42%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Einschätzung der Beschäftigungschancen von AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft durch Männer¹⁶⁴

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	22%	24%	32%	22%	0%
Gute Karriereaussichten	22%	22%	29%	24%	2%
Einen gut bezahlten Beruf	15%	29%	20%	34%	2%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	10%	5%	34%	37%	15%
Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	10%	7%	24%	56%	2%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	20%	20%	22%	39%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

¹⁶³ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁶⁴ Ebenda.

Einschätzung der Beschäftigungschancen von AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft durch Frauen¹⁶⁵

Durch mein Studium habe ich ...	Trifft sehr zu	Trifft ziemlich zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht/k.A.
Gute Beschäftigungschancen	13%	38%	15%	35%	0%
Gute Karriereaussichten	13%	33%	15%	35%	5%
Einen gut bezahlten Beruf	13%	30%	23%	35%	0%
Gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	10%	13%	10%	55%	13%
Einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	3%	15%	20%	63%	0%
Die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	10%	33%	13%	45%	0%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Zurückhaltung bei der Weiterempfehlung des Studiums

Insgesamt würden 57% der befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ihr Studium wenig bis gar nicht an andere StudienanfängerInnen weiterempfehlen. Nur 16% würden dies unbedingt tun. Frauen sind diesbezüglich etwas pessimistischer als Männer, 50% würden ihr Studium gar nicht weiterempfehlen, während das unter den Männern nur 34% tun würden.

Für sich selbst würde etwas mehr als die Hälfte (54%) der Befragten wieder dieselbe Entscheidung treffen und das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft absolvieren. 35% würden sich für ein anderes Studienfach entscheiden, aber nur 9% würden gar nicht mehr studieren. Betrachtet man Männer und Frauen diesbezüglich wieder getrennt, so zeigt sich, dass die Männer etwas überzeugter von ihrem Fach sind als die Frauen. 61% der befragten Männer würden noch einmal Publizistik und Kommunikationswissenschaft studieren und 48% der Frauen. 29% der Männer würden ein anderes Fach studieren und 40% der Frauen. Nur 7% der Männer und 10% der Frauen würden gar nicht mehr studieren.

6.7.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Bei der Mehrzahl der Informations- und Kommunikationsberufe übertrifft in der Regel die Zahl der BewerberInnen jene der zu besetzenden Stellen. Manche ArbeitgeberInnen (u. a. im Bereich Medien, Öffentlichkeitsarbeit) haben es kaum nötig, zu inserieren, unter Neulingen auszuwählen oder sich um interne Nachwuchsausbildung zu bemühen – solange genügend spezialisierte, etwa durch freie Mitarbeit bereits bekannte, BewerberInnen sich für eine Anstellung interessieren.

¹⁶⁵ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

„Niemand wird als Einsteiger angestellt, das ist die Ausnahme. Der übliche Status ist der eines freien Mitarbeiters, man fängt ganz frei an. Wenn man Werkverträge bekommt oder zum ständigen freien Mitarbeiter wird, dann ist das schon sehr gut, weil man ein regelmäßiges Einkommen hat.“¹⁶⁶

AbsolventInnen sollten sich deshalb schon während des Studiums auf ein Berufsfeld spezialisieren und sich um Praktika oder freie Mitarbeit in diesem Bereich bemühen. Genützt werden kann auch die Möglichkeit eines Volontariats, der Zugang dazu wird in den einzelnen Redaktionen ganz unterschiedlich gehandhabt. Entsprechende Informationen müssen direkt bei den Zeitungen und Magazinen erfragt werden.¹⁶⁷ Objektivierte Auswahlverfahren gibt es mit Ausnahme des ORF (Assessment Center) nicht.

TIPP	Fachwissen sowie Praxis und persönliche Kontakte sind für einen problemlosen beruflichen Einstieg (fast) notwendige Voraussetzungen: „Das Publizistikstudium ist keine Voraussetzung für den Eintritt in die Medienbranche. Berufserfahrung zählt viel mehr und kann als oberstes Gebot definiert werden. [...] Auch andere Absolventen der Germanistik, des Rechts etc., die Fachwissen mitbringen, sind im Journalismus gefragt.“
-------------	---

TIPP	Da Fachwissen eine wichtige Voraussetzung für die journalistische Tätigkeit darstellt, empfiehlt es sich während des Publizistikstudiums Lehrveranstaltungen im Rahmen der Wahlfächer aus einem zusätzlichen Fachstudium, in dem die persönlichen Interessen liegen, auszuwählen. Da es die besten Jobchancen im deutschsprachigen Raum derzeit in den Wirtschaftsressorts gibt, ist eine einschlägige Ausbildung in dieser Richtung jedoch am aussichtsreichsten. Der Besuch der Österreichischen Medienakademie oder einer deutschen Journalistenschule ist ebenfalls erfolgversprechend. Unerlässlich ist es für Jede/n, nebenbei zu schreiben. Eine Anstellung im Journalismus erfolgt nach wie vor nur über freie Mitarbeit.
-------------	---

Über die formalen Qualifikationen hinaus, werden KandidatInnen für verschiedene Positionen im Bereich des Journalismus und der Medienarbeit in erster Linie aufgrund ihres Engagements und Interesses für den journalistischen Beruf, ihres Allgemeinwissens, ihrer sprachlichen Begabung und des „persönlichen Eindrucks“ aufgenommen: Wichtiger als die formelle Ausbildung sind daher Eigenschaften wie Neugierde und Kreativität, Engagement, Kritikfähigkeit, Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein und Kontaktfreude. Die späteren beruflichen Chancen hängen speziell im Journalismus (zum Teil auch in der Öffentlichkeitsarbeit und in anderen Bereichen) vom „guten Namen“ in der Branche und von der publizistischen Präsenz ab. Mundpropaganda ist in diesem Bereich besonders wichtig; wer durch Qualität der Arbeit auffällt, wird häufig auch aktiv von ArbeitgeberInnen angesprochen bzw. abgeworben. Folgende Faktoren erachten ExpertInnen für eine journalistische Karriere für unerlässlich:¹⁶⁸

166 Kress, Michael: Gewerkschaft Kunst – Medien – Sport – Freie Berufe, Sektion Kommunikation und Publizistik. In: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft.

167 Eine Liste findet sich auf der Homepage des Verbands Österreichischer Zeitungen (www.voez.at).

168 Vgl. Instituts der Kommunikationswissenschaft der Universität Salzburg: Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003. Seite 23.

- praktische journalistische Erfahrung¹⁶⁹
- ressortspezifische/s Ausbildung/Wissen (z. B. Universitätsabschluss)
- Zusatzqualifikationen (z. B. großes Allgemeinwissen, Kenntnisse über wirtschaftliche Zusammenhänge bzw. Grundkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre, Managementqualitäten bzw. Organisationstalent, Führungsqualifikationen, Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse).¹⁷⁰

Auch eine aktuelle AbsolventInnenbefragung¹⁷¹ kommt zu dem Ergebnis, dass Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen bei ihrer Job- oder Stellensuche, u. a. mit der Schwierigkeit zu kämpfen haben, dass es an der Berufserfahrung mangelt, spezielle Kenntnisse verlangt werden oder es einfach zu wenig Stellenangebote im Studienfach gibt. Die befragten ExpertInnen empfehlen den AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft daher hauptsächlich das Sammeln beruflicher Praxiserfahrung. Wichtig ist es sich über die Ausbildungs- und Studieninhalte hinaus Perspektiven zu verschaffen und sein persönliches Portfolio in speziellen Bereichen aufzuwerten. Nur so ist es möglich sich beim Berufseinstieg gegenüber einer Vielzahl anderer BewerberInnen abzuheben.

Bedeutung praktischer Erfahrung von den Studierenden unterschätzt?

Angesicht der Daten einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁷² stellt sich allerdings die Frage, ob die Bedeutung praktischer Erfahrung für den späteren Berufseinstieg nach wie vor unterschätzt wird. Der Prozentsatz der im Rahmen dieser Studie befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen, die während des Studiums einen studiennahen Job ausgeübt haben, ist zwar mit 73 % sehr hoch. Die Männer liegen dabei mit 79 % etwas höher als die Frauen mit 67 %.

Der Anteil der Befragten die während des Studiums auch einmal einen studiennahen Ferialjob ausgeübt haben ist mit 47 % allerdings wieder vergleichsweise niedrig. Auch hier liegen die Männer mit 58 % höher als die Frauen mit nur 36 %. Häufiger als studiennahe Ferialjobs wurden studienferne Jobs (65 %) und Ferialjobs (55 %) ausgeübt.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen hat nie ein freiwilliges Praktikum absolviert (55 %). Der Prozentsatz derjenigen, die nie ein verpflichtendes Praktikum gemacht haben beträgt sogar 83 %. Dabei ist der Prozentsatz der Männer, die nie ein Praktikum absolviert haben, mit 53 % (freiwilliges) bzw. 87 % (verpflichtendes) annähernd gleich hoch wie bei den Frauen 56 % (nie freiwilliges Praktikum) bzw. 79 % (nie verpflichtendes Praktikum).

169 Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, Seite 163, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

170 Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, Seite 167, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

171 Vgl. ebenda.

172 Vgl. ebenda.

Beschäftigungsformen während des Studiums¹⁷³

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich
Verpflichtendes Praktikum	83%	17%	5%	12%
Freiwillige Praktika	55%	45%	9%	36%
Studiennahe Jobs	27%	73%	4%	69%
Studiennahe Ferialjobs	53%	47%	0%	47%
Studienferne Jobs	35%	65%	1%	64%
Studienferne Ferialjobs	45%	55%	0%	55%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Beschäftigungsformen während des Studiums – Männer¹⁷⁴

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich
Verpflichtendes Praktikum	87%	14%	3%	11%
Freiwillige Praktika	53%	48%	11%	37%
Studiennahe Jobs	21%	79%	3%	76%
Studiennahe Ferialjobs	42%	58%	0%	58%
Studienferne Jobs	42%	58%	3%	55%
Studienferne Ferialjobs	50%	50%	0%	50%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer).

Beschäftigungsformen während des Studiums – Frauen¹⁷⁵

Beschäftigungsformen	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon unentgeltlich	Davon entgeltlich
Verpflichtendes Praktikum	79%	21%	8%	13%
Freiwillige Praktika	56%	44%	8%	36%
Studiennahe Jobs	33%	67%	5%	62%
Studiennahe Ferialjobs	64%	36%	0%	36%
Studienferne Jobs	28%	72%	0%	72%
Studienferne Ferialjobs	41%	59%	0%	59%

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

173 Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

174 Ebenda.

175 Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Berufsverlauf

Berufliche Mobilität ist kein Kennzeichen des österreichischen Journalismus, da die Konzentration der Medien in Wien einen Arbeitsplatzwechsel außerhalb der Bundeshauptstadt weitgehend unattraktiv macht. Nur am Beginn einer JournalistInnen-Laufbahn kommt es noch zu häufigeren Arbeitsplatzwechseln. So schätzen die ExpertInnen, dass im Verlauf einer Karriere zwischen drei und fünf Wechsel üblich seien bzw. ein bis zwei Wechsel nach der fixen Anstellung in einem Unternehmen. Die Bereitschaft zu intermedialen Wechseln sei in den letzten Jahren generell gesunken, wobei insbesondere der Wechsel zwischen verschiedenen Medientypen so gut wie gar nicht mehr vorkomme. Wenn intermediale Wechsel, so würden sie sich auf den Printbereich beschränken. Vor allem aufgrund der immer kleiner werdenden Zahl an journalistischen Arbeitsplätzen hätte es in jüngster Zeit eine ‚Mobilität‘ von JournalistInnen in Richtung PR bzw. hin zu Pressestellen gegeben. Vor allem JournalistInnen mit Berufserfahrung, Kontakten und fortgeschrittenem Alter, würden besonders häufig in einen Job als PressesprecherIn wechseln. Gründe dafür: die bessere Entlohnung, der geringere Stress und die größere Sicherheit, den Arbeitsplatz langfristig behalten zu können. Die Konzernstrukturen würden laut ExpertInnen die berufliche Mobilität durch die Abhängigkeit von einem Arbeitgeber zusätzlich einschränken: *„Besonders problematisch sei die Situation auf dem Magazin-Sektor: Würden JournalistInnen einmal bei einem Magazin gekündigt, würden sie bei keinem anderen mehr angestellt werden, da es nur mehr einen großen Magazinverlag‘ (...)* gebe.“¹⁷⁶ Bundesländerspezifisch wird diesbezüglich v.a. Vorarlberg als problematisch erwähnt, da es dort keine Alternativen zum vorherrschenden Konzern geben würde.

Leichte Stabilisierung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf¹⁷⁷

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁷⁸ dominiert unter den Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums unter den PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen die eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (64%). Auf die Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus geben 30% der befragten AbsolventInnen die eines/einer nichtleitenden Arbeitnehmers/in an. 33% geben an derzeit leitende/r ArbeitnehmerIn zu sein. Damit ist der häufigste derzeitige Erwerbsstatus der Befragten der eines/r leitenden Arbeitnehmers/in (33%) und der eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (30%). Die Tätigkeit als LeiharbeiterIn (4%) spielt sowohl nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstatus (1%) die geringste Rolle. Dagegen sind Freie Dienstnehmerverträge und geringfügige Beschäftigung mit 44% und 33% in der Zeit nach Abschluss des Studiums ebenfalls häufig vertreten. Beim derzeitigen Erwerbsstatus der befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen spielt die geringfügige Beschäftigung mit 5% kaum mehr eine Rolle, während immerhin noch 16% der Befragten den eines/r Freien Dienstnehmers/in als ihren derzeitigen Erwerbsstatus angeben. Damit wird dieser nach dem Status eines/er ArbeitnehmerIn (nichtleitend 30%; leitend 33%) am drithäufigsten genannt. Die Selbständigkeit mit Gewerbeschein (12%) und ohne Gewerbeschein (19%) spielt in der Zeit nach dem Studium eine vergleichsweise geringe Rolle (nur Elternkarenz, Kinderbetreuung und Leiharbeit werden noch seltener genannt). Beim derzeitigen Erwerbsstatus spielt

176 Ebenda.

177 Die Tabellen sind nur bedingt vergleichbar; d.h. es können nicht die Prozentzahlen an sich, sondern lediglich die Häufigkeit der Nennungen die sie widerspiegeln verglichen werden.

178 Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

sie mit 11 % (Selbständig mit Gewerbeschein) und 10 % (Selbständig ohne Gewerbeschein) dagegen eine vergleichsweise größere Rolle. 75 % geben an, dass sie Ihre Tätigkeit derzeit im Rahmen eines unbefristeten Vertragsverhältnisses ausüben, 58 % geben an, derzeit vollbeschäftigt zu sein.

Insgesamt zeigen die Daten eine leichte Stabilisierung der Beschäftigungssituation im Berufsverlauf. Sowohl in der Zeit nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstatus sind nichtleitende ArbeitnehmerInnen am häufigsten vertreten. Geringfügige Beschäftigung spielt beim derzeitigen Erwerbsstatus allerdings eine geringere Rolle, während die eines/er leitenden Angestellten vergleichsweise öfter genannt wird als in der Zeit nach Abschluss des Studiums. Darüber hinaus geben 62 % der befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an derzeit nur für einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu arbeiten. 20 % geben an, dass ihr Erwerbseinkommen im Vergleich zu ihrer ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gar nicht gestiegen ist. Bei allen anderen ist das Einkommen zumindest wenig gestiegen. Beides könnten weitere Hinweise auf eine berufliche Festigung sein.

Für diese Annahme sprechen auch die Befragungsergebnisse zur Arbeitslosigkeit. 31 % der befragten AbsolventInnen waren in der Zeit nach Abschluss des Studiums auch einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 4 % waren allerdings länger als 12 Monate arbeitslos und lediglich 2 % geben bei der Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus „Arbeitslos“ an.

Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums¹⁷⁹

Beschäftigungsform	Nie gemacht	Gemacht gesamt	Davon weniger als 3 Monate*	Davon 3 bis 12 Monate	Davon länger als 12 Monate	Keine Angabe
Selbständig mit Gewerbeschein	88 %	12 %	2 %	0 %	10 %	0 %
Selbständig ohne Gewerbeschein	79 %	19 %	1 %	6 %	12 %	1 %
FreieR DienstnehmerIn	53 %	44 %	2 %	14 %	28 %	0 %
Geringfügig BeschäftigteR	68 %	33 %	5 %	14 %	14 %	0 %
LeiharbeiterIn	95 %	4 %	2 %	1 %	1 %	0 %
LeitendeR ArbeitnehmerIn	60 %	39 %	0 %	7 %	32 %	0 %
NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	36 %	64 %	0 %	7 %	57 %	0 %
Arbeitslos	69 %	31 %	7 %	20 %	4 %	0 %
In Elternkarenz	91 %	8 %	0 %	6 %	2 %	0 %
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	95 %	5 %	0 %	4 %	1 %	0 %
Teilzeitbeschäftigt	65 %	34 %	1 %	10 %	23 %	0 %
Vollzeitbeschäftigt	31 %	69 %	0 %	5 %	64 %	0 %

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer). * Jeweils nach Abschluss des Studiums.

179 Jede Beschäftigungsform wurde im Rahmen der Studie einzeln abgefragt, auch Mehrfachnennungen waren möglich. Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Derzeitiger Erwerbsstatus¹⁸⁰

Beschäftigungsform	Angaben in Prozent
Selbständig mit Gewerbeschein	11 %
Selbständig ohne Gewerbeschein	10 %
FreieR DienstnehmerIn	16 %
Geringfügig BeschäftigteR	5 %
LeiharbeiterIn	1 %
LeitendeR ArbeitnehmerIn	33 %
NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	30 %
Arbeitslos	2 %
In Elternkarenz	4 %
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	2 %
Teilzeitbeschäftigt	20 %
Vollzeitbeschäftigt	58 %
Keine Angabe	2 %

Quelle: abif/SORA (2007): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, im Auftrag des AMS Österreich/ABI; n = 81 (Frauen + Männer)

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Weiterbildungs- und Aufstiegchancen sind vielfältig; beides hängt nicht zuletzt vom persönlichen Engagement ab. Im Unterschied zu anderen Branchen ist ein rascher hierarchischer wie finanzieller Aufstieg (in die Chefredaktion, die Leitung der Öffentlichkeitsarbeit) im Bereich des Möglichen, speziell im Medienbereich – aber auch ein rascher Fall. Da der Markt in manchen Bereichen sehr eng ist, gibt es in dieser Branche relativ viele „QueraufsteigerInnen“, d. h. Personen, die als JournalistInnen beginnen und – sobald sie einen bestimmten Bekanntheitsgrad erreicht haben – in der Öffentlichkeitsarbeit oder in anderen Kommunikationsbereichen Karriere machen. Frauen sind (v. a. wegen der vermuteten guten Kontaktfähigkeit) als Jungmitarbeiterinnen in allen diesen Branchen gern gesehen; der Aufstieg ist für sie bislang trotzdem noch härter, als man vermuten möchte.

Der Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger, die Gewerkschaft, der ORF und der Verband österreichischer Zeitungen (VÖZ) bieten über das von ihnen gegründete Kuratorium für Journalistenausbildung in der Österreichischen Medienakademie in Salzburg umfangreiche Ausbildungen an. Diese verschiedenen Kurse sind kostenpflichtig, werden aber teilweise gefördert. Der Abschluss einer solchen Zusatzqualifikation bzw. des Grundkurses erleichtert einen Berufsein- oder -umstieg erheblich.

Möglichkeiten der Weiterbildung

Die Donau-Universität Krems verfügt über, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen wie dem Universitätslehrgang „Qualitäts-

180 Mehrfachnennungen waren möglich, sodass sich insgesamt mehr als 100 % ergeben.

journalismus MA“ und „Fernseh-Journalismus“. Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich PR bieten der Universitätslehrgang für Öffentlichkeitsarbeit des Publizistikinstituts der Universität Wien sowie der Universitätslehrgang „PR und Integrierte Kommunikation“ der Donau-Universität Krems.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Neue Medien, Info-Broking, Wissensmanagement u. ä. bieten z. B. die Universitätslehrgänge „Advanced Skills for Information Technologies (as.fit)“ (Basislehrgang und Lehrgang für Fortgeschrittene), „Bibliotheks- und Informationsmanagement – Professional MSc und Wissensmanagement“.¹⁸¹

Im PR-Bereich bietet die Universität Wien den postgradualen Universitätslehrgang „Public Communication“ an (www.public-communication.at).

Die für eine Tätigkeit beim ORF erforderlichen Zusatzqualifikationen können im Rahmen der internen angebotenen journalistischen Assessmentcenter und der Grundkenntniskurses des ORF erworben werden. Diese Kurse werden zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses, oder auch parallel zur Freien Mitarbeit besucht. Inhaltlich werden die Bereiche Rundfunk, TV und Online-Aufgaben behandelt und Tests zur Mikrotauglichkeit (Sprechttests) durchgeführt.¹⁸²

6.7.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Die Österreichische Gesellschaft für Kommunikationswissenschaft (ÖGK; www.ogk.at) versteht sich als Interessensvertretung für die Medien- und Kommunikationswissenschaft und -praxis. Das Angebot beinhaltet u. a. die in zweijährigem Rhythmus stattfindenden „Kommunikationswissenschaftlichen Tage“ (KWT).

Für die im Medienbereich tätigen Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen gibt es eine Vielzahl an größeren und kleineren Verbänden, Gesellschaften und anderen Zusammenschlüssen, die Interessensvertretungs-Aufgaben wahrnehmen. Die bedeutendste Interessensvertretung für JournalistInnen in Österreich ist der Österreichische Journalisten Club (ÖJC, www.oejc.or.at).

Die Standesvertretung der österreichischen PR-Tätigen – die alle Interessen des Berufsstandes wahrnimmt – ist der „Public Relations Verband Austria“ (PRVA; www.prva.at). Auf der Homepage stehen neben Jobangeboten auch die Richtlinien und Honorarsätze für Standard-PR Leistungen sowie Stunden- bzw. Tagessätze zur Verfügung.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (www.gpa-djp.at) vertritt die Interessen aller Angestellten, Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen sowie JournalistInnen und alle ArbeitnehmerInnen im Graphischen Gewerbe und der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie.

Der Verband österreichischer Zeitungen (www.voez.at) dient als Sprungbrett zu den Websites der einzelnen Verlage und Zeitungen (siehe „Mitglieder“).

publizistik.net (www.publizistik.net) ist ein Netzwerk für Studierende, JournalistInnen und Medienunternehmen mit einer Datenbank, die mehr als 200 Ausbildungsmöglichkeiten für Medienberufe in Österreich, Deutschland und der Schweiz beinhaltet.

¹⁸¹ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

¹⁸² Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Jobberufungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien, (www.ams-forschungsnetzwerk.at) [17.11.2008].

6.8 Politikwissenschaft

6.8.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen

Tätigkeitsfeld Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich arbeiten PolitologInnen an den Instituten als UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen und Vertragsbedienstete. Die wichtigsten klassischen Tätigkeiten in diesem Bereich sind Lehre, Forschung (z. B. Projektarbeiten oder wissenschaftliche Beiträge zu Fachzeitschriften) und Administration.

AbsolventInnen mit Interesse an Projektarbeit finden u. a. in privaten Markt- und Meinungsforschungsinstituten oder in privaten und halböffentlichen wissenschaftlichen Forschungsinstituten mit politologischem oder soziologischem Schwerpunkt Beschäftigung (Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW), Institut für Höhere Studien (IHS), Institut für Konfliktforschung (IKF), Österreichisches Institut für Internationale Politik (oiip), Lateinamerika-Institut (LAI), einzelne Boltzmann-Institute u. a.). Auftraggeber der Forschungsinstitute sind in der Regel staatliche Organisationen, Verbände und Parteien. Inhaltlich geht es etwa um Identifikation und Analyse gesellschaftspolitischer Problembereiche, das Aufzeigen gesellschaftlicher Entwicklungen; Erarbeitung von Hintergrundinformationen für politische Entscheidungsträger, Evaluierung von Maßnahmen im Bereich Sozial- oder Wirtschaftspolitik und ähnliches. Praktisch bedeutet das: Erstellung und Analyse statistischer Datenmaterialien, Literaturrecherche, Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen, Gutachten, Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Stellung im Institut auch Erarbeitung von Angeboten, Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing, administrative Arbeit.

Markt-, Meinungs- sowie Sozialforschungsinstitute bieten Studierenden vielfach die Möglichkeit, als freie MitarbeiterInnen (Interviewtätigkeit, Mitarbeit bei statistischen Auswertungen, Literaturrecherchen etc.) Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die Praxis zu gewinnen.

Nicht selten versuchen sich AbsolventInnen auch nach dem Studium in freiberuflicher Forschungstätigkeit (auf Werkvertrag) – meist als MitarbeiterInnen kleinerer privater oder halböffentlicher Forschungsinstitute. Das Tätigkeitsspektrum entspricht im Wesentlichen dem angestellter MitarbeiterInnen (Forschen, Analysieren, Auswerten und Erstellen statistischer Materialien, Dokumentieren, Publizieren).

Allgemein wird bei den Formen freiberuflicher Tätigkeit die selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung geschätzt. Als negativ ist vor allem die finanzielle Unsicherheit bei der Arbeit „auf Werkvertrag“ zu werten, der regelmäßig nötige Werbungsaufwand sowie der nicht zu unterschätzende administrative Aufwand (ggf. Anmeldung, Abmeldung zur freiwilligen Krankenversicherung, Buchhaltung etc.). Weiters problematisch ist die mangelnde Absicherung im Krankheitsfall und die mangelhafte Einbindung in das Sozialnetz. Überdies anzumerken ist, dass auch bei FreiberuflerInnen – wenn sie diese Arbeit professionell betreiben wollen – beträchtliche Infrastrukturkosten anfallen.

Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung

Begrenzte Chancen (Einstellungsbeschränkungen) haben PolitologInnen in Ministerien und anderen Einrichtungen der öffentlichen Hand. Ihre Aufgabe dort besteht vorwiegend aus Verwalten, Organisieren, Koordinieren, Konzipieren oder auch im Auslegen wie Administrieren von Gesetzen. Eine Präzisierung der Aufgabenbereiche darüber hinaus ist aufgrund des breiten möglichen Tätigkeitsspektrums im öffentlichen Dienst kaum möglich. Außer in Ministerien werden PolitologInnen auf allen Ebenen auch im Parlament oder auf Länder- und Gemeindeebene eingesetzt (etwa als BeraterInnen und Sekretärinnen/Sekretäre politischer Spitzengremien und -funktionäre). In den jeweiligen Abteilungen der öffentlichen Verwaltung ergeben sich vielfältige Aufgabenbereiche, die sich je nach Sachgebiet oder Verwaltungsaufgabe stark unterscheiden.

Als Zulassungserfordernis für eine A-Laufbahn (AkademikerInnenposten) gilt der Abschluss eines des jeweiligen Aufgabengebietes entsprechenden Universitätsstudiums. Anzumerken ist, dass außer Sachkenntnissen häufig auch Wissen über formale bürokratische Abläufe und grundlegende rechtliche Kenntnisse (etwa Verfassungs-/Verwaltungsrecht) gefragt sind. Im öffentlichen Dienst finden sich PolitologInnen in Konkurrenz mit AkademikerInnen anderer Fachrichtungen, insbesondere mit JuristInnen, die im höheren Verwaltungsdienst bisher den größeren Anteil stellen, oder auch mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen.

Im Bereich der Kammern, Verbände und Parteien gibt es ebenfalls Einsatzmöglichkeiten für PolitologInnen. Seit es Abgeordneten freisteht, „parlamentarische MitarbeiterInnen“ einzustellen, hat das Parteisegment stärkere Bedeutung gewonnen. Als wichtigste Tätigkeiten in diesem Berufsfeld werden die Mitarbeit in den Beratergremien, die Begutachtung von Gesetzesentwürfen, das Erstellen von Konzepten, das Verfassen von Stellungnahmen, Dokumentieren und Informieren, Lehren und Ausbilden sowie journalistisch-redaktionelle Bearbeitung genannt.

Die allgemeinen Anstellungserfordernisse sind je nach Institution verschieden, im Wesentlichen jedoch nicht formal geregelt. Soweit eine Tätigkeit in spezialisierten Abteilungen angestrebt wird (Referat für Industriepolitik, Bildungssekretariat etc.), sind dementsprechende Kenntnisse notwendig; juristische Grundkenntnisse sind in vielen Fällen empfehlenswert.

Tätigkeit in der Privatwirtschaft

Die Privatwirtschaft wird für PolitologInnen als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Die Art des Studienabschlusses sowie der Studienrichtung ist für diesen Bereich nicht von entscheidender Bedeutung. Spezifische Zusatzausbildungen (siehe unten) können dagegen sehr hilfreich sein. Wichtig ist v. a. die Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Tätigkeit.

Ein Großteil der im privaten Bereich arbeitenden PolitologInnen ist in verschiedensten Bereichen der Administration, meist im mittleren Management, positioniert. Ihre hauptsächlichen Tätigkeiten sind mit Planen, Disponieren, Organisieren, Koordinieren, Entwickeln, Projektieren, Repräsentieren und Öffentlichkeitsarbeit zu beschreiben.

In den meisten Fällen muss nach der Einstellung eine Reihe von zusätzlichen Qualifikationen erworben werden, insbesondere in den Bereichen Recht (Arbeits- und Sozialrecht, Handels- und Wertpapierrecht, Finanz- und Steuerrecht), Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre und Fremdsprachen. Zusätzlich erforderlich sind bei bestimmten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse in Werbe- und

Marketingmethoden, Absatz- und Unternehmensplanung, Rhetorik und Verhandlungstechnik sowie psychologische Kenntnisse.

Tätigkeitsfeld Medien

Bei Medien – Fernsehanstalten (zumeist ORF), Tageszeitungen, Regionalzeitungen, Zeitschriften und Magazinen – sind PolitologInnen vorwiegend journalistisch tätig. Die journalistische Arbeit besteht im Wesentlichen im Sammeln, Verarbeiten und Präsentieren von Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen. JournalistInnen in Printmedien befassen sich mit dem Auswerten und Umschreiben von Agenturmeldungen, mit dem Recherchieren und der Abfassung von Artikeln; überdies wird – speziell bei Tageszeitungen – meist auch Mitarbeit bei der Gestaltung des Layouts und der Auswahl von Bildmaterial gefordert. In den audiovisuellen Medien liegt das Schwergewicht nicht nur beim Konzipieren von Texten (als Grundlage für das gesprochene Wort) sondern auch in der Auswahl von Bild- und Tonmaterial.

Da es in Österreich praktisch keine formalen Zulassungserfordernisse im Journalismus gibt, bewerben sich neben StudienabsolventInnen unterschiedlichster Richtungen auch zahlreiche StudienabbrecherInnen, MaturantInnen usw. Es ist relativ einfach, als freie/r MitarbeiterIn zu beginnen, aber weitaus schwerer, sich in der Branche zu etablieren. In der Regel müssen auch fertige AkademikerInnen eine „Lehrzeit“ absolvieren. Eine zum gewählten Fachgebiet (Innenpolitik, Außenpolitik usw.) passende akademische Ausbildung ist hilfreich. Weit wichtiger ist freilich die Fähigkeit, auch umfassendere Zusammenhänge unter Zeitdruck klar, LeserInnen-orientiert und dem Stil des Mediums entsprechend darzustellen, was strukturiertes Denken und sprachliche Gewandtheit erfordert.

Besonders wichtig ist zum einen die Kommunikationsfähigkeit, etwa bei telefonischen und persönlichen Interviews, Pressekonferenzen etc. und zum anderen ein gutes Gefühl für Themen, die interessieren. Im Rundfunk- oder Fernsehjournalismus sind zum Teil auch ganz spezifische Zusatzfähigkeiten – technisches Verständnis für Bild und Ton, Sprechausbildung – nützlich. Generelle Voraussetzung ist jedenfalls hohe Stressbelastbarkeit und (speziell bei Tagesberichterstattung) die Bereitschaft, das private Leben gegebenenfalls dem beruflichen (abendliche Presseveranstaltungen, Redaktionsschluss usw.) anzupassen. Umfassendere Angaben zu diesem Bereich finden sich im berufsbezogenen Teil des Kapitels „Publizistik- und Kommunikationswissenschaft“ (siehe Kapitel 6.7) dieser Broschüre.

Tätigkeitsfeld Bildung und Weiterbildung

In Erwachsenenbildungseinrichtungen wie in den politischen Akademien der Parteien, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten sind nur wenige PolitologInnen, teils als Angestellte oder auf befristeter Werkvertragsbasis für Kursleitung oder Vortrag tätig. Eine Sonderform der Erwachsenenbildungseinrichtungen, die ebenfalls Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sind berufliche Weiterbildungsinstitutionen wie die Verwaltungsakademie des Bundes oder die LehrerInnenfortbildung.

In diesen Einrichtungen, die im Wesentlichen von politischen Parteien, gemeinnützigen Vereinen, der Kirche, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen getragen werden, sind

die typischen Aufgaben, allgemeine und berufliche Weiterbildung zu vermitteln, Kurse/Fachtagungen und Programmangebote zu konzipieren, zu organisieren und durchzuführen, Skripten oder Schulungsmaterial auszuarbeiten und die Abläufe zu administrieren. Das Anforderungsprofil ist sehr unterschiedlich. Jedenfalls unerlässlich sind Fähigkeiten wie Kontaktfreudigkeit, eine didaktisch/pädagogische Fähigkeiten, sprachliche Gewandtheit, Formulierungsgabe und Organisationstalent.

Tätigkeit in Internationalen Organisationen

In Internationalen Organisationen und im Diplomatischen Dienst – eigentlich „klassische“ Bereiche für AbsolventInnen – sind nach wie vor wenige PolitologInnen vertreten. Grund dafür ist u. a., dass hier meist eine Reihe von Zusatzqualifikationen gefordert werden: Ausgezeichnete Sprachkenntnisse sowie Spezialwissen (häufig etwa juristische, ökonomische Kenntnisse) sind neben (meist) langjähriger Praxis wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung. Ausländische PolitologieabsolventInnen, die ihr Studium in Österreich abschließen, sind in internationalen Organisationen stärker vertreten. Mögliche Tätigkeitsbereiche sind hier etwa Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Verwaltung, Koordination, wissenschaftliche ReferentInnentätigkeit und Repräsentation. Berufliche Möglichkeiten bieten auch in den Institutionen der Europäischen Union, etwa als AssistentInnen von ParlamentarierInnen sowie in allen anderen Organen der EU und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs), als ReferentInnen bestimmter Bereiche (Forschung, Entwicklung, Koordination etc.).

6.8.2 Beschäftigungssituation

Bis 1968 wurde Politikwissenschaft ausschließlich am Institut für Höhere Studien in Form eines „postgraduate“-Lehrgangs angeboten. Die AbsolventInnen dieser relativ jungen akademischen Disziplin sind deshalb über längere Zeit hinweg mit Vorurteilen konfrontiert worden. Politikwissenschaft galt als „Arbeitslosenstudium“ und als Ausbildung ohne fundierte Wissenschaftlichkeit. Ein Grund dafür war wohl, dass dieses Studium nur begrenzt als Ausbildung für spezifische Berufe ausgerichtet ist, bzw. kein eindeutig umrissenes Berufsbild existiert. Der hohe Prozentsatz an StudienabbrecherInnen dürfte zum ungünstigen Image – u. a. bei möglichen ArbeitgeberInnen – beigetragen haben. StudienrichtungsvertreterInnen beklagen auch heute noch das unklare Berufsbild.

Tatsächlich ist das Berufsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen relativ breit: Während bis 1995 die meisten AbsolventInnen im öffentlichen Sektor sowie in der Forschung zu finden waren, so werden mittlerweile – nicht zuletzt aufgrund des Aufnahmestopps – die Privatwirtschaft sowie NGOs, Vereine und politische Parteien als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Auch die Politikwissenschaft ist mittlerweile zu einem Bachelorstudium gewandelt. Weiterhin ist aber das Berufsfeld Medien bzw. Öffentlichkeitsarbeit konstant wichtig für AbsolventInnen. Auch die Europäische Union (v. a. in Brüssel, Luxemburg oder Straßburg) bietet hier neue, interessante Aufgabengebiete.

Da PolitologInnen durch ihre Ausbildung auch in Statistik und Methodenlehre qualifiziert sind, konkurrieren sie vielfach mit anderen SozialwissenschaftlerInnen. In vielen der in Frage kommenden Berufsfelder bestehen zudem keine formellen Zulassungsbarrieren, d. h., dass die Zahl der möglichen MitbewerberInnen beträchtlich ist. Der erfolgreiche Einstieg setzt v. a. besonderes persönliches Engagement, praktische Erfahrung und vielfach auch Spezialwissen voraus.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 2.140 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen dieser Studienrichtung findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁸³

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

PolitikwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Angehöriger einer gesetzgebenden Körperschaft, leitender Verwaltungsbediensteter	26	1,2
Geschäftsleiter/Bereichsleiter in einem großen Unternehmen	245	11,4
Leiter kleiner Unternehmen	91	4,3
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	47	2,2
Wissenschaftliche Lehrkräfte	191	8,9
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	705	32,9
Technische Fachkräfte	35	1,6
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	181	8,5
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	99	4,6
Büroangestellte mit Kundenkontakt	42	2,0
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe	54	2,5
Modelle, Verkäufer und Vorführer	20	0,9
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	36	1,7
Soldaten	31	1,4
Erstmals Arbeit suchend	30	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	194	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

PolitikwissenschaftlerInnen nach Branchen	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	70	3,3
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	57	2,7
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	79	3,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	67	3,1
Kreditwesen	61	2,9
Forschung und Entwicklung	54	2,5
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	251	11,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	251	11,7

¹⁸³ In die Tabellen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft tätig sind, sowie Wirtschaftsabteilungen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen beschäftigt sind.

Unterrichtswesen	246	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	123	5,7
Interessenvertretungen, Vereine	142	6,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	166	7,8
Nicht-Erwerbspersonen	194	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

6.8.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

PolitologInnen steht im Grunde zwar ein weites Arbeitsfeld offen, aber kaum Stellen, auf die ihre Ausbildung unmittelbar zugeschnitten ist. Der Berufseinstieg für PolitikwissenschaftlerInnen ist demnach in der Regel nicht gerade einfach, oftmals erfolgt er in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse, d. h. über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge, Scheinselbstständigkeit etc.

Es dauert ca. 4–5 Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Eine ausbildungsadäquate Anstellung, wie man sie sich auch immer vorstellen mag, ist nicht immer die Regel. D. h. eine Anzahl von AbsolventInnen der Politikologie arbeitet in Tätigkeitsbereichen, die vorderhand nichts oder nur sehr wenig mit dem Studium gemein haben.

Tatsache ist, dass PolitikwissenschaftlerInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft sich Zusatzqualifikationen anzueignen, immer Chancen auf einen adäquaten „Job“ haben.

Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst – ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen – ist jedoch beschränkt.

Für PolitologInnen ist, wie schon erwähnt, kein „typisches“ Arbeitsfeld vorgegeben. Dementsprechend ist die Lektüre von Inseraten nur begrenzt zielführend. Hauptsächlich erfolgt eine Anstellung über bereits während des Studiums geknüpfte persönliche Kontakte. Auch die Vermittlung über Mundpropaganda, d. h. über persönliche Bekanntschaften und Verbindungen oder ein absolviertes Akademikertraining (Arbeitstraining des AMS) führen häufig zu einem unbefristeten Dienstverhältnis.

TIPP	Der Abschluss des Studiums der Politikwissenschaft als solches ist für die Einstellung kaum entscheidend. Wichtige Aufnahmekriterien sind neben dem formalen Abschluss spezifische Zusatzqualifikationen (schon erworbene einschlägige Berufserfahrung und praktische Qualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse, Auslandserfahrung und, damit in Zusammenhang, Mobilität), der persönliche Studienschwerpunkt und das Diplomarbeitsthema. Die Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für PolitologInnen ist offensichtlich stark von Eigeninitiative geprägt. Dementsprechend sind bei der Bewerbung Auftreten und Persönlichkeit entscheidend.
-------------	---

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Chancen für PolitikwissenschaftlerInnen, bis an die Spitze von Unternehmen, Institutionen bzw. Vereinen aufzusteigen, sind im Prinzip denen anderer AkademikerInnen gleichwertig, sie hängen jedoch wesentlich von der gewählten Laufbahn, vom individuellen Engagement und der „Ausdauer“ ab. Aufstiegsmöglichkeiten bestehen z. B. in Form leitender Funktionen im öffentlichen Dienst

und verwandten Organisationen, in internationalen Einrichtungen, in Forschungsstellen, aber auch durch Karrieren im Medienbereich.

Der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen und der Ausbau des persönlichen Kompetenzspektrums sind für einen beruflichen Aufstieg wesentlich. Obwohl in den beschriebenen Berufen vielfach Weiterbildung angeboten wird, ist zusätzlich auch Privatinitiative gefragt. Zusätzliche, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an.¹⁸⁴ Beispiele dafür sind postgraduale Lehrgänge für Politikwissenschaft am Institut für Höhere Studien in Wien oder das postgraduale Europastudium EURAS sowie Journalistenausbildungen wie z. B. der Universitätslehrgang Qualitätsjournalismus (an der Donau-Universität Krems, siehe oben, Kapitel 6.7.3).

Andere Möglichkeiten der Weiterbildung bieten z. B. Universitätslehrgänge im Bereich Internationales Management, regionalspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote (z. B. Universitätslehrgang International Management Latin-America & Europe-Professional MBA an der Donau-Universität Krems und an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Linz) oder Weiterbildungen im Bereich Projektmanagement (z. B. Universitätslehrgänge für Internationales Projektmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien sowie International Executive MBA Public Management Projekt- und Prozessmanagement an der University of Salzburg Business School).

Eine bedeutende berufliche Entwicklungsmöglichkeit für PolitikwissenschaftlerInnen ist darüber hinaus die Möglichkeit einer internationalen Karriere im Rahmen internationaler Organisationen und der Europäischen Union sowie im Bereich der Diplomatie. Eine entsprechende Weiterbildung bietet z. B. das Postgraduate Special Program in International Studies der diplomatischen Akademie Wien.

Berufsanforderungen

Generell stehen bei der Berufstätigkeit der PolitologInnen vier Tätigkeitsmerkmale im Vordergrund, nämlich Forschen, Verwalten, Organisieren sowie Publizieren. Die persönlichen, psychischen Anforderungen stehen gegenüber den körperlichen im Vordergrund. Gefordert sind vor allem: Fähigkeit zur Kooperation innerhalb wie außerhalb des Unternehmens/der Organisation; Kontaktfähigkeit, v. a. bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr; sprachliches Ausdrucksvermögen v. a. bei Vortrags- und Lehrtätigkeiten, bei Beratungstätigkeiten, als ForscherIn wie (v. a.) bei journalistischen Tätigkeiten oder auch in internationalen Organisationen; Organisationstalent zur Koordinierung von Tagungen, Besprechungen, Symposien und Veranstaltungen anderer Art, bei der Beschaffung von Informationen, bei der Koordinierung von Forschungsprojekten usw.; in vielen Fällen die Fähigkeit, unter zeitlichem Druck zu arbeiten.

6.8.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Im Bereich der Politikwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die eher auf die Förderung von Informationsaustausch und Kooperation abzielen und nur im Einzelfall als Interessensvertretung auftreten.

¹⁸⁴ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

Eine der bedeutendsten ist die Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGPW; c/o IHS, Stumpergasse 56, 1060 Wien, www.oegpw.at), der ein großer Teil der sonstigen politikwissenschaftlich Tätigen wie der höhersemestrigen Studierenden angehören. Ziele der Gesellschaft sind laut Statut die Förderung der politikwissenschaftlichen Forschung in Österreich, die Interessenvertretung der österreichischen Politikwissenschaft sowie die Herausgabe von Publikationen (z. B. ÖZP). Von AbsolventInnen wird allgemein angegeben, dass im Rahmen von Veranstaltungen der ÖGPW geknüpfte persönliche Kontakte bei der Arbeitsplatzfindung sehr hilfreich sein können. In den Rundbriefen der Gesellschaft wird bisweilen ebenfalls auf offene Stellen hingewiesen.

6.9 Sportwissenschaften

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Sport und Bewegung“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.9.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Die Sportwissenschaften setzen sich mit dem Sport in all seinen Ausprägungsformen auseinander. Themenfelder sind dabei u. a. auch der Sinn des Sports und sein direkter (z. B. Gesunderhaltung und Rehabilitation) und indirekter (z. B. gesellschaftlicher Stellenwert des Sports) Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität. Auch der politische und historische Stellenwert von Sport gewinnt zunehmend an Bedeutung für das Studium. Die konkreten Aufgabengebiete umfassen Grundlagenforschung auf dem Gebiet der physiologischen und biologischen Voraussetzungen sportlicher Leistungen ebenso wie die Organisation und Betreuung sportlicher Aktivitäten unter Berücksichtigung sozialpsychologischer, wirtschaftlicher und medizinischer aber auch geisteswissenschaftlicher Gesichtspunkte.

Tätigkeitsfeld Schulsport¹⁸⁵

Im Schulsport müssen sich SportwissenschaftlerInnen an einen vorgegebenen, den verschiedenen Schularten bzw. Schulstufen entsprechenden Rahmenplan halten. Abgesehen vom Sportunterricht beschäftigen sich diese SportwissenschaftlerInnen auch mit der Analyse von Lernvoraussetzungen bzw. Lernprozessen. Als Zulassungserfordernis gelten ein absolviertes Lehramtsstudium und ggf. verschiedene Praktika.

Tätigkeitsfeld Leistungssport

Im Segment Leistungssport werden von SportwissenschaftlerInnen u. a. der Aufbau, die Bewegungsabläufe und der biochemische Haushalt des menschlichen Körpers studiert, sportliche Leistungsveränderungen und Trainingserfolge analysiert. Anhand verschiedener Tests werden Rückschlüsse für den Aufbau von Trainingsprogrammen gezogen. Weiters gilt es, gesundheitliche Schäden, die

durch die (überdurchschnittlich intensive) Ausübung verschiedener Sportarten entstehen können, rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Organisationstalent, Selbstständigkeit und physische Ausdauer sowie Belastbarkeit besonders in Stresssituationen gelten hier als Grundanforderungen.

Tätigkeit im Freizeitbereich

Da Freizeitsport beträchtliche Bedeutung gewonnen hat, gibt es in diesem Bereich für SportwissenschaftlerInnen ein breites Aufgabengebiet. Beispiele wären: Die Erforschung und Beobachtung von psychischen und sozialen Aspekten des Phänomens Freizeitsport (Untersuchung des menschlichen Spielverhaltens, der Auswirkung von Bewegungs- und Körpererfahrungen, das Verhalten beim Umgang mit Regeln, bei der Einordnung in eine Mannschaft, bei der Konfrontation mit Leistungsansprüchen). Sozialpsychologische Aspekte stehen beispielsweise im Berufsfeld Sportanimation im Vordergrund. Hier geht es u. a. darum, für Fremdenverkehrsorte ein passendes – auch auf örtliche Gegebenheiten und Gästestruktur abgestimmtes – Sport- und Spielprogramm zu konzipieren bzw. zu organisieren und durchzuführen. Hier gelten als Grundanforderungen Organisationstalent, Selbstständigkeit, physische Ausdauer wie psychische Belastbarkeit und Talent im Umgang mit Gruppen. Je nach Tätigkeitsbereich kann es spezielle Zulassungserfordernisse geben (Beispiel: BergführerInnenprüfung).

Tätigkeitsfeld Betriebssport

Ähnliche Anforderungen müssen SportwissenschaftlerInnen erfüllen, die sich auf Betriebssport spezialisiert haben. Ihre Aufgaben bestehen darin, für die MitarbeiterInnen von Unternehmen, Vereinen sowie auch für PolizistInnen oder beim Bundesheer Beschäftigte Freizeitsportprogramme zu gestalten und ihre Durchführung zu organisieren. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es hier keine, jedoch wird besonderer Wert auf Organisationstalent, Einfühlungsvermögen und pädagogische Praxis gelegt.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich können SportwissenschaftlerInnen Lehrtätigkeiten übernehmen bzw. an sportwissenschaftlichen Forschungsprojekten arbeiten. Im pädagogischen Bereich muss Qualifikation und Praxis (Absolvierung entsprechender Prüfungen) bzw. sportliches Können von den SportwissenschaftlerInnen nachgewiesen werden. Für die Arbeit im wissenschaftlichen Schwerpunkt ist eine Dissertation bzw. Habilitation Voraussetzung.

Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung

In Ministerien, in Landes- und Gemeindeverwaltungen sind einige SportwissenschaftlerInnen als BeraterInnen und GutachterInnen z. B. für Schulunterrichts- oder Tourismusplanung beschäftigt. In der Privatwirtschaft werden sie primär von der Sportindustrie oder vom Sportartikelhandel als ExpertInnen für Ein- und Verkauf sowie MitarbeiterInnenschulung im Verkauf eingestellt. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es dabei keine; es werden jedoch Management- und Marketingfähigkeiten sowie EDV-Erfahrung und allgemeines betriebswirtschaftliches Basiswissen vorausgesetzt.

¹⁸⁵ Voraussetzung für eine Tätigkeit in diesem Bereich ist das Lehramtsstudium „Bewegung und Sport“. Nähere Informationen zu Lehramtsstudien finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Tätigkeitsfeld Medien

In den Massenmedien finden sich – mit zunehmendem Interesse an sportlichen Ereignissen oder auch Tipps zum Freizeitsport – vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für SportwissenschaftlerInnen. Arbeit für SportpublizistInnen bieten Sportzeitschriften bzw. Sportressorts in Tages- oder Wochenzeitungen, Sportfernsehen, Sportfunk usw. Zentrale Berufsanforderungen sind Selbstständigkeit und Formulierungsgabe.

Tätigkeit im Gesundheitsbereich

Im Gesundheitswesen stehen AbsolventInnen v. a. die Bereiche Prävention und Rehabilitation in Krankenhäusern, Kuranstalten, in Erholungsheimen und ähnlichen Einrichtungen als Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Der Aufgabenbereich umfasst: Fragen der Hygiene, der gesunden Ernährung, der Verletzungsgefahr und ihrer Vermeidung, aber auch Erste Hilfe.

Der gezielte Einsatz von Sport zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Gesundheit ist ebenfalls ein wichtiges Betätigungsfeld: Dazu zählen Übungen mit RisikopatientInnen (z. B. nach einem Herzinfarkt), die sportliche Betreuung von Behinderten, Sportgymnastik, seelisch-körperliche Übungen sowie Aufbauübungen für Genesende (nach Unfall oder Krankheit). In vielen Bereichen des Gesundheitswesens werden spezifische Zusatzqualifikationen, wie der Abschluss von Therapie- und Massageausbildungen, gefordert.

Die berufsspezifischen physischen Belastungen der SportwissenschaftlerInnen sind in diesem Bereich in der Regel gering. Demgegenüber können die psychischen Anforderungen beträchtlich sein: Gefragt sind vor allem Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit im stationären Betrieb von Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation und die Fähigkeit zu langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen.

6.9.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Sportwissenschaften bieten folgende Bereiche:

- Sportartikelindustrie und Sporthandel
- Training und Breitensport (z. B. in Großbetrieben der Freizeitindustrie, wie Hotels oder Sport- und Freizeitanlagen, Betreuung betriebssportlicher Angebote)
- Schulsport
- Rehabilitation (z. B.: in Kur- oder Rehabilitationseinrichtungen)
- Verwaltung, Management und PR (Leitung von Sportzentren, Führung von Sportverbänden und -vereinen, Leitung von Gesundheits- und Kurzentren, Fitnessstudios u. ä., Organisation und Vermarktung von Sportveranstaltungen und Events; aber auch „Vermarktung“ von SportlerInnen)

Zum Teil bieten sich auch Möglichkeiten bei Fremdenverkehrsverbänden und der Fremdenverkehrswerbung und im Reisebüro-, Transport- und Verkehrswesen. (Weitere berufliche Möglichkeiten bieten Wissenschaft, Forschung und Lehre.)¹⁸⁶

¹⁸⁶ Vgl. AMS-Beruflexikon unter Berufsbereich „Sportwissenschaft“ (www.ams.at/beruflexikon) [17.11.2008].

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.913 SportwissenschaftlerInnen. Das Gros der AbsolventInnen findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁸⁷

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Geschäftsleiter/Bereichsleiter in großen Unternehmen	232	5,9
Leiter kleiner Unternehmen	121	3,1
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	50	1,3
Biowissenschaftler und Mediziner	27	0,7
Wissenschaftliche Lehrkräfte	1.486	38,0
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	365	9,3
Technische Fachkräfte	44	1,1
Biowissenschaftler und Gesundheitsfachkräfte	137	3,5
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	52	1,3
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	549	14,0
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	85	2,2
Büroangestellte mit Kundenkontakt	30	0,8
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe	88	2,2
Modelle, Verkäufer und Vorführer	34	0,9
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlage	28	0,7
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	51	1,3
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendem Gewerbe, Transport	38	1,0
Erstmals Arbeit suchend	27	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	385	9,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschafts-abteilungen)

SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	121	3,1
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	104	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	127	3,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	173	4,4

¹⁸⁷ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Sportwissenschaft tätig sind.

Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	65	1,7
Unterrichtswesen	1.651	42,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	318	8,1
Kultur, Sport und Unterhaltung	341	8,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	107	2,7
Nicht-Erwerbsperson	385	9,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

6.9.3 Beruflicher Werdegang

Berufsfindung und -einstieg

Die Arbeitsplatz- und Berufsfindung verläuft sehr unterschiedlich.

TIPP	Viele SportwissenschaftlerInnen versuchen bereits während des Studiums, Praktika zu absolvieren und sich Zusatzqualifikationen anzueignen, um sich bessere Ausgangsvoraussetzungen für einen Berufseinstieg zu verschaffen. Beides (Praktika und Zusatzqualifikationen) hilft sowohl bei der Abgrenzung der eigenen Erwartungen, Wünsche und Berufsvorstellungen als auch beim Knüpfen von Kontakten zu potenziellen ArbeitgeberInnen. Auch die entsprechende Wahl des Diplomarbeits- oder Dissertationsthemas trägt zum Anbahnen von Berufsbeziehungen bei und können den Berufseinstieg erheblich erleichtern – obwohl auch dann eine Anstellung häufig erst in Folge mehrmonatiger freier Mitarbeit erfolgt.
-------------	---

Der zweite Weg zu einem Arbeitsplatz führt über Stelleninserate in Tageszeitungen (wo allerdings nur sehr selten speziell nach SportwissenschaftlerInnen gesucht wird).

Eigeninitiative bei der Jobsuche ist für SportwissenschaftlerInnen besonders wichtig. Dies gilt auch im schulischen Bereich, weil die Zahl der AbsolventInnen zuletzt weit größer war, als die Nachfrage (und vielfach nur Teilzeittätigkeiten angeboten werden). In der Regel benötigen die AbsolventInnen drei bis fünf Jahre, um sich beruflich (den eigenen Wünschen entsprechend) zu etablieren.

Aufstiegsmöglichkeiten

TIPP	Beruflicher Aufstieg steht in engem Zusammenhang mit Weiterentwicklung der eigenen Qualifikationen und Ausbau des Kompetenzbereiches. Spezifische Weiterbildung – je nach Berufsbild etwa Zusatzausbildungen wie Pädagogik, Psychologie, Medizin, Mathematik oder Rhetorik – ist für die Ein- und Aufstiegchancen daher von ganz entscheidender Bedeutung. Auch zusätzliche Ausbildungen zum/zur SportanimatorIn, TherapeutIn oder MasseurIn werden an der Universität, an Berufsförderungsinstituten, Wirtschaftsförderungsinstituten oder Volkshochschulen angeboten. (Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at))
-------------	--

Einige Studierende und AbsolventInnen lassen sich zu BergführerInnen oder SchilehrerInnen ausbilden. Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung sind jedenfalls hilfreich; die Universitäten bieten Studierenden auch diesbezüglich eine Reihe von Möglichkeiten.

Manche Spezialausbildungen im Bereich Sportmedizin, Sportpsychologie oder Sportpädagogik sind kostspielig und zeitaufwendig, versprechen dafür aber besonders gute Aufstiegchancen bzw. Verdienstmöglichkeiten.

Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge, so z.B. der Universitätslehrgang für Schul- und Freizeitsportarten, des weiteren Universitätslehrgänge in Bereichen wie Management, Psychologie, Kommunikation sowie Gesundheit.

6.9.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für SportwissenschaftlerInnen gibt es verschiedene Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die wissenschaftliche Kooperation fördern, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren, z.B.: Die Österreichische Sportwissenschaftliche Gesellschaft (www.oesg.info).

6.10 Evangelische und katholische Fachtheologie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen nicht auf das Lehramtsstudium „Evangelische Religion“ sowie „Katholische Religion“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.10.1 Beschäftigungsbereiche

Katholische Kirche

Akademische PastoralassistentInnen sind in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen tätig:

- Verkündigung: Religiöse Erwachsenenbildung, Kinder und Jugendarbeit, Pastoral an Fernstehenden (z.B. Hausbesuche), Öffentlichkeitsarbeit, Revertiten- und Konvertitenunterricht.
- Liturgie und Sakramente: Gottesdienstvorbereitung und -gestaltung, Leitung von Wortgottesdiensten und Kommunionen mit Kranken, Sakramentenpastoral, Taufgespräche und Ehevorbereitung, Eucharistie- und Bußerziehung, Firmkatechese, Predigt und Begräbnisse (im Rahmen der speziellen Beauftragung).
- Diakonie: Sozialarbeit (mit Zusatzausbildung), Seniorenpastoral, Beratungsdienste u. a.
- Gemeindeaufbau: Mitglied der Gemeindeleitung (Vertretung nach außen), Mitarbeit im Leitungsteam, Mitarbeit bei Planung und Durchführung des Pastoralkonzeptes, Gewinnung und Ausbildung von MitarbeiterInnen u. a.
- Überpfarrliche, kategoriale und diözesane Aufgaben im pastoralen Bereich: Krankenseelsorge, Gefangenenseelsorge, Referate im pastoralen Bereich, Tourismuspastoral, Universitätsseelsorge, Beratungsdienste u. a.

Die Aufgabengebiete von kirchlichen JugendleiterInnen sind:

- Situationserhebung: Erhebung, Beobachtung und Analyse der Situation von jungen Menschen in den verschiedenen Lebensfeldern, Aufbau und Erhalt von Kontakten zu allen für die Jugendarbeit wichtigen Partnerinstitutionen, Problembewusstsein, Aufbau von Konzepten für den Auf- und Ausbau der Jugendarbeit im jeweiligen Einsatzgebiet.
- Suche, Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

- Unterstützung bzw. Durchführung direkter Maßnahmen der Jugend- und der Junge-Erwachsenen Arbeit: Aufbau und Begleitung von verschiedenen Formen offener Jugendarbeit (Veranstaltungen, Projekte, Jugendclub, Lager, Fahrten etc.), Beratung, Einzelbegleitung, Krisenintervention, Aufbau und Begleitung von Initiativen bzw. Interessengemeinschaften junger Erwachsener.
- Förderung der Zusammenarbeit auf lokaler und regionaler Ebene: Förderung der Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches, Schaffung von Verbundsystemen (Personen, Initiativen, Öffentliche Einrichtungen etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit: Information der Öffentlichkeit über kirchliche Jugendarbeit, Erstellung eines Public-Relation-Konzeptes.
- Anwaltschaft und Vertretung von Jugendlichen in den zuständigen Gremien, Organisationen und Institutionen inner- und außerhalb der Kirche.
- Verwaltung: Verantwortlichkeit für ordnungsgemäße Finanzgebarung sowie Verwaltung der Sachmittel.

Evangelische Kirche

Der/die evangelische PfarrerIn ist in der Gemeindegarbeit und in der Seelsorge (auch StudentInnenseelsorge, Krankenhausseelsorge, Militärseelsorge, Gefangenenseelsorge oder Polizeiseelsorge) tätig. Darüber hinaus gestalten die PfarrerInnen Glaubenskurse mit. Sie veranstalten Freizeiten und Einkehrtagungen. Hausbesuche, Krankenhausbesuche und Altenheimbesuche werden durchgeführt. Sie sind außerdem in die Gestaltung von Gottesdiensten und Durchführung von Amtshandlungen in der Gemeinde eingebunden. Schulung und Unterricht der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die Gestaltung von SchülerInnengottesdiensten und Mitgestaltung des KonfirmandInnenunterrichtes gehören zu den Aufgabengebieten, wie auch Begleitung der Jugendarbeit, Leitung des Presbyteriums und Übernahme der MentorInnentätigkeiten in Zusammenhang mit der Ausbildung von TheologInnen zu PfarrerInnen.

Weitere berufliche Möglichkeiten für AbsolventInnen der evangelischen Theologie bestehen im Religionsunterricht an allgemein bildenden Schulen (Volksschulen, Hauptschulen, Gymnasien, Höhere Lehranstalten und Handelsakademien; beginnend mit dem ersten Dienstjahr; ab dem 3. Dienstjahr 8 Unterrichtsstunden pro Woche), an Sonderschulen und Rudolf-Steiner-Schulen.¹⁸⁸

6.10.2 Beschäftigungssituation

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 8.293 TheologInnen. Das Gros der TheologInnen findet sich v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:

¹⁸⁸ Voraussetzung für eine Tätigkeit in diesem Bereich ist das Lehramtsstudium „Evangelische Religion“. Nähere Informationen zu Lehramtsstudien finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

TheologInnen nach ausgewählten Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	108	1,3
Produktions- und Operationsleiter	150	1,8
Sonstige Fachbereichsleiter	54	0,7
Leiter kleiner Unternehmen	85	1,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	61	0,7
Mediziner (ohne Krankenpflege)	58	0,7
Universitäts- und Hochschullehrer	239	2,9
Lehrer des Sekundarbereiches	1.660	20,0
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	248	3,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	166	2,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	141	1,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	117	1,4
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	121	1,5
Geistliche, Seelsorger	2.190	26,4
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	140	1,7
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	66	0,8
Verwaltungsfachkräfte	61	0,7
Sozialpflegerische Berufe	103	1,2
Ordensbrüder, Ordensschwwestern und Seelsorgehelfer	415	5,0
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	55	0,7
Sonstige Büroangestellte	59	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	1.356	16,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

TheologInnen nach ausgewählten Branchen	Anzahl	Prozent
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	51	0,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	124	1,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	117	1,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	154	1,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	173	2,1
Unterrichtswesen	2.668	32,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	644	7,8
Interessenvertretungen, Vereine	2.376	28,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	112	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	1.356	16,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

Sowohl in der katholischen als auch in der evangelischen Kirche nimmt der Kostendruck aufgrund des Mitgliederchwundes zu. In beiden Kirchen ist langfristig ein Priester- bzw. PfarrerInnenrückgang zu erwarten. Charakteristisch ist der hohe Anteil an ehrenamtlichen Frauen in diesem Berufsfeld. Im ländlichen Raum müssen Priester aufgrund des Priestermangels vielfach mehr als eine Pfarre betreuen.

6.10.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg – Katholische Kirche

TIPP	Um als akademische PastoralassistentInnen tätig werden zu können, benötigen UniversitätsabsolventInnen den Nachweis einer spirituellen (Exerzitien, Gebetsformen etc.) und praktischen Zusatzausbildung (Liturgie, Notwendigkeiten des Pfarralltags etc.) während des Studiums. Zusätzlich muss ein einjähriges Pfarrpraktikum und der „Arbeitskreis Berufsvorbereitung“ im letzten Studienjahr absolviert werden. Wesentlicher Faktor für die Berufsfindung ist das Engagement in der kirchlichen Gemeinde.
-------------	--

Das Personalreferat der Erzdiözese Wien hebt als Schlüsselqualifikation der akademischen PastoralassistentInnen v. a. die pädagogische Eignung sowie die Fähigkeit und Freude zum Umgang mit Menschen hervor. Insbesondere müssten die BewerberInnen die pädagogische Qualifikation für die Kinder- und Jugendarbeit mitbringen, da die meisten PastoralassistentInnen in diesem Bereich zum Einsatz kommen würden.

TIPP	Eine Beschäftigung als kirchliche/r JugendleiterIn ist von persönlichen Voraussetzungen (vor allem Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit, persönliche Fundierung im Glauben und Wahrnehmung der christlichen Berufung, Engagement, Flexibilität, Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit und Organisation) und den erworbenen Zusatzausbildungen abhängig.
-------------	--

Die Anstellung erfolgt entweder direkt bei der Diözese oder von einem von der Diözese getragenen bzw. von ihr unterstützten Verein.

Trotz des Bedarfes an Priestern und PastoralassistentInnen ist der Berufseinstieg für TheologieabsolventInnen in diesem Bereich oft schwierig. Nach Auskunft der Erzdiözese Wien müssen jährlich BewerberInnen um das Amt der PastoralassistentIn abgelehnt werden, da sie nicht die entsprechenden Qualifikationen (siehe oben) aufweisen.

Im Allgemeinen besteht Anlass dazu, die Erwartungen an die berufliche Tätigkeit in diesem Bereich aufbauend auf einem Theologiestudium nicht zu hoch anzusetzen.

„Wer sich nach Studienende schnell einen tollen Job erhofft, wird eher enttäuscht sein. Es gibt innerkirchlich beziehungsweise als Religionslehrer genug Stellen. Die sind aber keine Sensation“, meint Jozef Niewiadomski, Innsbrucker Professor für Dogmatik. Auch Raymund Schwager, Dekan an der Innsbrucker katholisch-theologischen Fakultät, weiß wenig über arbeitslose Theologen zu berichten: „Ein Teil geht in die Kirche, andere werden Religionslehrer. Viele gehen sogar in die Industrie in den Bereich Personalführung.“ Beispiele für unorthodoxe Karrieren gibt es, dennoch ist die Konkurrenz durch andere Studienrichtungen groß. Die Mehrheit strebt die traditionelle Lebensstellung „Priester“ an.

Frauen haben es in der katholischen Theologie schwerer: Innerkirchlich arbeitende Frauen fühlen sich benachteiligt. Trotz allem zieht das Studium immer mehr Frauen an. Das evangelische Pendant kennt das „Frauen-Problem“ in dieser Schärfe nicht, laut Studie sind evangelische Theologinnen zufriedener.

Berufseinstieg – Evangelische Kirche

Für den Berufseinstieg ist eine praktische Ausbildung zur/zum PfarrerIn von insgesamt 3 Jahren als postuniversitäre Zusatzqualifikation erforderlich: 2 Jahre als Lehrvikar und 1 Jahr als PfarramtskandidatIn.¹⁸⁹

Aufstiegsmöglichkeiten – Katholische Kirche

Aufstiegsmöglichkeiten finden sich im Bereich der kirchlichen Hierarchie. Über das Referat für Personalentwicklung können Zusatzausbildungen in Richtung einer Professur bzw. für das Pastoralseminar durchgeführt werden. Nach einer Beschäftigung von 5–6 Jahren als akademische/r PastoralassistentIn findet in der Regel eine Spezialisierung für die Tätigkeiten in regionalen oder zentralen Dienststellen der Kirche statt. Verpflichtende Weiterbildung findet in Form von Trienalskursen regelmäßig jedes Jahr statt.

Aufstiegsmöglichkeiten – Evangelische Kirche

Im Rahmen der vielfältigen Tätigkeiten als PfarrerIn ist eine ständige Weiterbildung unerlässlich und auch wenn sie sich nicht direkt auf die berufliche bzw. klerikale Karriere auswirkt. Vor allem in den ersten fünf Dienstjahren ist eine Weiterbildung verpflichtend, diese kann teilweise aber nach eigenen Bedürfnissen ausgewählt werden (z. B. auch Psychotherapeutische Ausbildung).

Weiterbildungsmöglichkeiten

Eine Weiterbildungsmöglichkeit u. a. für den Unterricht an höher bildenden Schulen bietet das Religionspädagogische Seminar sowie der Universitätslehrgang Kommunikative Theologie, der Universitätslehrgang Gemeindepastoral, der Universitätslehrgang Pastoraljahr sowie der Universitätslehrgang Spirituelle Theologie im interreligiösen Prozess. Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Religionswissenschaften bieten z. B. Universitätslehrgänge in den Bereichen Psychotherapie, Supervision und Coaching, Pädagogik, aber auch Projektmanagement.

6.10.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Katholische Kirche

Die Berufsgemeinschaft akademischer PastoralassistentInnen versteht sich als Interessensvertretung der Wiener akademischen PastoralassistentInnen gegenüber der Erzdiözese und bietet Vernetzung, Supervision und Öffentlichkeitsarbeit. Eine wichtige Informationsstelle für in Wien Studierende ist das Zentrum der Erzdiözese Wien für Theologiestudierende: 1010 Wien, Edith-Stein-Haus, Ebenendorfer Straße 8/DG, www.theozentrum.com.

¹⁸⁹ Vgl. [www.evangel.at/pfarrerinnen-werden.html?&no_cache=1&sword_list\[\]=Ausbildung](http://www.evangel.at/pfarrerinnen-werden.html?&no_cache=1&sword_list[]=Ausbildung) [17.11.2008]

Kirchliche JugendleiterInnen sind in der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft kirchlicher JugendleiterInnen organisiert (ÖAKJL, www.kath-jugend.at/oeakjl).

Kontakte Katholische Kirche	
Katholischer Akademikerverband der Erzdiözese Wien	www.kaoe.at
Katholisch Theologische Fakultät der Universität Wien	www.univie.ac.at/ktf
Katholisch Theologische Privatuniversität Linz	www.kth-linz.ac.at
Katholische Theologische Fakultät der Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at/fak-inst/theolog.html
Katholische Theologische Fakultät der Universität Salzburg	www.sbg.ac.at/theofak
Katholische Theologische Fakultät der Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at/theol
Katholische Kirche von Österreich	www.kath-kirche.at

Evangelische Kirche

Berufsorganisation für die/den evangelischen (Frau) Pfarrer ist der VEPPÖ (Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich, www.evangel.at/veppoe).

Kontakte Evangelische Kirche	
Evangelische Theologische Fakultät der Universität Wien	www.univie.ac.at/etf
Evangelische Kirche von Österreich	www.evangel.at

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

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@bglid.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	www.ams.at/praxismappe
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach

8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen
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)	

8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen?	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere	
Zugangsberechtigungen	
Kontakt: Wohin wenden?	
Das Höchstzahlenmodell	
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.oeaw.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

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 Fördermöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforschungsinstituts 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

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

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
Bildungszuschluss Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschluss.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 Arbeitssuche; 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