

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

**Beruf und Beschäftigung
nach Abschluss einer Hochschule**

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)
Stubenring 1, 1010 Wien

9., aktualisierte Auflage, August 2014

Text und Redaktion »Studieninformation«

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)
Christine Kampl

Text und Redaktion »Beruf und Beschäftigung«

Redaktion

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

Text

Regina Haberfellner

Umschlag

www.werbekunst.at

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-606-1



Inhalt

Einleitung	7
Teil A – Kompaktinfos für den schnellen Überblick	9
1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	11
2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa	13
3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen	14
4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)	16
5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich	17
Teil B – Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung	19
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	21
1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich	21
1.2 Acht längerfristige globale Trends	25
1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?	28
2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt	34
3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?	39
4 Studienwahl und Studienverhalten	42
5 Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	48

6	Beratung und Information	52
6.1	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz	52
6.2	AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – www.ams.at/karrierekompass	53
6.3	AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	54
6.4	Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI) und Beratung durch die Länderstellen der Wirtschaftskammern	54
6.5	Psychologische StudentInnenberatung (BMWFW) – www.studentenberatung.at	55
6.6	WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut	56
6.7	Placement und Career Services	56
6.8	Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen	57
7	Karriereplanung und Bewerbung	59
7.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	60
7.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	62
7.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	63
7.4	Bewerbungsstrategien	71
7.5	Arbeitstraining	75
8	Weiterbildung an Hochschulen	77
8.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	77
8.2	Universitätslehrgänge/Universitätskurse, Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen	78
9	Selbständigkeit und Unternehmensgründung	79
9.1	Selbständigkeit von AkademikerInnen	79
9.2	Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere	82
9.3	Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)	85
9.4	Unternehmensgründungsprogramme	87
10	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	90
10.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	90
10.2	Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen	94
10.2.1	Universitäten	94
10.2.2	Fachhochschulen	95
10.3	Einkommen	95
10.4	Interessenvertretungen	100

11	Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen	101
11.1	Rechtswissenschaften (Jus)	102
11.2	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	103
11.3	Gesundheitsbereich	107
11.4	Kultur- und Humanwissenschaften	110
11.5	Bodenkultur	113
11.6	Medien, Kunst und Kultur	115
11.7	Technik/Ingenieurwissenschaften	118
11.8	Naturwissenschaften	122
11.9	Montanistik	126
11.10	Unterricht und Bildung	129
11.11	Fachhochschulen	131
11.12	Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)	135

Anhang **141**

1	Adressen	143
1.1	Landesgeschäftsstellen des AMS – www.ams.at	143
1.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz	144
1.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at	148
1.4	Wirtschaftskammern Österreichs – www.wko.at	148
1.5	WIFI – www.wifi.at	149
2	Literatur (Print, Online)	150
2.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt, wissenschaftliches Arbeiten)	150
2.2	AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools: Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Bildungsinformationen, Bewerbung und Arbeitsuche	151
2.3	AMS-Broschüren und Informationen mit Schwerpunkt »Mädchen und Frauen«	152
2.4	AMS-Informationen für AusländerInnen	152
3	Links	153
3.1	Österreichische Hochschulen	153
3.2	Wirtschaftsschulen/ Business Schools	157

3.3	Weitere Beispiele zu Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung	157
3.4	Infos zum Thema »Job und Karriere« (Beispiele)	158
3.5	Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale (Beispiele)	159
3.6	Career Services an österreichischen Hochschulen (Beispiele)	160

Einleitung

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

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

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

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

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

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

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

www.bmwfjw.gv.at www.studienwahl.at www.studentenberatung.at

Teil A

Kompaktinfos für den schnellen Überblick

1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

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

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

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

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

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

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

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

Wichtige Ziele des Bologna-Prozesses sind:

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

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

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

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

Hochschulzugang

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

Organisation

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

Studienplan/Stundenplan

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

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

Qualifikationsprofil der AbsolventInnen

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

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

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

5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich

AMS-Forschungsnetzwerk –

»Jobchancen Studium« und »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«

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

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

www.ams-forschungsnetzwerk.at

www.ams.at/jcs

www.ams.at/berufslexikon

Detailübersicht der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«:

- Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (Überblicksbroschüre)
- Bodenkultur
- Fachhochschul-Studiengänge
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen (nur als PDF verfügbar)
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Pädagogische Hochschulen (nur als PDF verfügbar)
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik/Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin

Teil B

Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich

Hohe Erwerbsquoten¹ bei AkademikerInnen

Bereits in der Vergangenheit war mit zum Teil erheblich steigenden AbsolventInnenzahlen angebotsseitig ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung (Akademisierung) zu erkennen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, sie hatte sich bereits zwischen 1995 und 2010 von 317.900 auf 634.900 verdoppelt.

Eine Betrachtung im Zehnjahres-Abstand 2004 bis 2013 zeigt ein Plus von 218.700 (+43,5%) Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss.

**Tabelle 1: Erwerbspersonen (15+) mit höchster abgeschlossener Schulbildung
»Universität, Hochschule bzw. Hochschulverwandte Lehranstalt«, 1995–2013 (LFK^{**})**

	1995	2000	2004*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Männer	186.800	201.100	264.800	263.000	281.800	282.800	284.200	307.400	317.100	316.200	330.200	348.400
Frauen	131.100	163.300	237.600	254.400	261.200	262.900	278.300	310.200	317.800	324.800	346.100	372.800
Gesamt	317.900	364.300	502.500	517.400	543.000	545.600	562.400	617.600	634.900	641.000	676.300	721.200

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

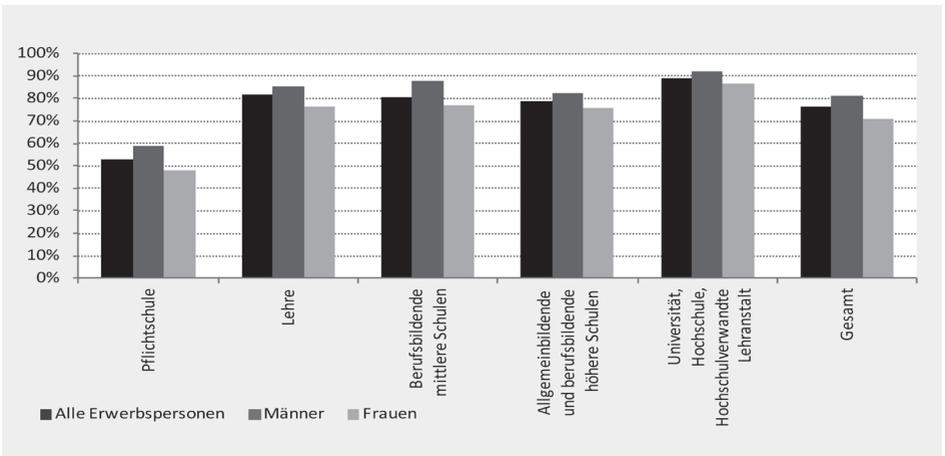
* Ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen). ** LFK = Labour-Force-Konzept

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

Während im Jahr 1995 nur 8,3% aller Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss verfügten, lag ihr Anteil im Jahr 2004 bei 12,8% und 2013 bereits bei 16,4%. HochschulabsolventInnen weisen grundsätzlich unter allen Bildungsgruppen, bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen in Österreich (Erwerbsbevölkerung), die höchste Erwerbsquote auf: In den letzten 15 Jahren pendelte sie immer zwischen dem niedrigsten Wert von 86,1% (im Jahr 2004) und 90,8% (im Jahr 2000). Im Jahr 2013 lag die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen bei 89,1% und damit deutlich über der allgemeinen Erwerbsquote von 76,1%. Der Effekt ist bei den Frauen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei den Männern. Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Männer lag bei 81,2%, jene der Männer mit Hochschulabschluss bei 92,2%, also um elf Prozentpunkte über dem allgemeinen Wert. Bei den Frauen lag die Erwerbsquote über alle Bildungsgruppen bei 71,1%, bei Frauen mit Hochschulabschluss um mehr als 15 Prozentpunkte höher, nämlich bei 86,4% (vgl. nächste Abbildung).

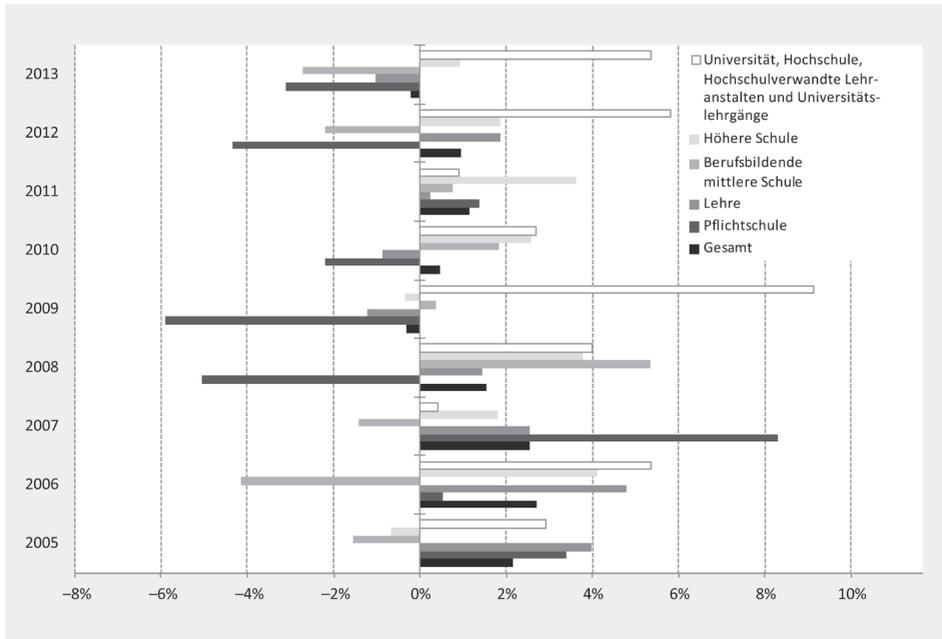
Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der Erwerbstätigenquote. Sie lag allgemein im Jahr 2013 im Durchschnitt bei 72,3%, jene der HochschulabsolventInnen bei 85,9%. Trotz des verstärkten Angebotes an StudienabsolventInnen stieg sie von 83,4% im Jahr 2004 laufend an.

Abbildung 1: Erwerbsquoten (15–64 Jahre), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht, 2013



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

Abbildung 2: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen 2005–2013 im Vergleich zum Vorjahr, nach höchstem Bildungsabschluss



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen), eigene Berechnungen, eigene Darstellung

* Inkl. Hochschulverwandte Lehranstalten und Universitätslehrgänge

Angesichts der krisenhaften Entwicklung am Arbeitsmarkt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kann die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen als relativ krisenstabil eingeschätzt werden. Die Gruppe der HochschulabsolventInnen konnte im Jahr 2009 entgegen dem allgemeinen Trend Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Insgesamt gab es in dem Beobachtungszeitraum 2005–2013 jährlich positive Zuwachsraten, das trifft auf keine andere Bildungsgruppe zu.

Tabelle 2: Erwerbstätige mit Hochschulabschluss 2004–2013, nach Geschlecht

Jahr	Alle Erwerbstätige			Unselbständig erwerbstätig		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2004	258.200	229.000	487.200	204.100	205.100	409.200
2005	255.000	246.400	501.400	199.000	219.100	418.200
2006	276.000	252.300	528.300	215.000	225.300	440.300
2007	276.300	254.200	530.500	216.700	223.600	440.300
2008	278.900	272.800	551.700	219.900	239.300	459.200
2009	300.800	301.300	602.100	236.400	267.600	504.000
2010	309.200	309.000	618.300	242.300	273.800	516.200
2011	308.800	315.100	623.900	244.800	280.000	524.800
2012	323.200	337.000	660.200	264.600	300.900	565.500
2013	337.200	358.400	695.600	269.100	316.600	585.800
Differenz 2004–2009	42.600	72.300	114.900	32.400	62.500	94.900
Differenz 2009–2013	36.400	57.100	93.500	32.600	49.000	81.700

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

In den Jahren 2004–2013 entfielen rund 62% des Zuwachses an erwerbstätigen HochschulabsolventInnen auf die Frauen. In Bezug auf die Anzahl haben die Frauen in den letzten Jahren mit den Männern gleichgezogen, ihr Anteil an den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen ist von rund 47% im Jahr 2004 auf 51,5% im Jahr 2013 angestiegen. Im Jahr 2013 waren um 56,5% mehr Hochschulabsolventinnen erwerbstätig, bei den Männern fiel das Plus mit 30,6% spürbar geringer aus.

Im Jahr 2013 verfügten 18,4% aller erwerbstätigen Frauen über einen Hochschulabschluss, neun Jahre zuvor lag der Anteil mit 13,6% um 4,8 Prozentpunkte darunter. Bei den Männern betrug der Anteil der Hochschulabsolventen im Jahr 2013 15,1% und im Jahr 2004 12,5%, ist also um 2,6 Prozentpunkte gestiegen.

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

1.2 Acht längerfristige globale Trends

Trend 1: Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der im letzten Jahrzehnt zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung v.a. durch (...) »technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten«. ² Triebfeder des Beschäftigungsanstieges ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +193.300 (jährlich +1,3%). (...) Durch die dynamische Entwicklung wird der Anteil der unselbständigen Beschäftigung im Dienstleistungssektor von 73,3% im Jahr 2010 auf 75,2% im Jahr 2016 steigen. ³

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

Trend 2: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

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

Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Damit werden die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt immer stärker vom Ausbildungsniveau abhängen. Hintergrund ist die Expansion der so genannten »Sekundären Dienstleistungstätigkeiten« (z.B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. So prognostiziert die bereits zuvor erwähnte Beschäftigungsprognose des WIFO ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von rund 2,5% pro Jahr für akademische Berufe. Damit wird im Jahr 2016 die unselbständige Beschäftigung in Berufen mit akademischem Anforderungsprofil um 52.000 über jener von 2010 liegen.

Unter allen 57 Berufsgruppen wird für die NaturwissenschaftlerInnen in Physik, Chemie, Mathematik und Informatik mit +4,6% das stärkste relative Wachstum prognostiziert. Jährliche Wachstumsraten von mehr als +3% werden für den Prognosezeitraum 2010–2016 ebenfalls für ArchitektInnen, Ingenieure, BiowissenschaftlerInnen, MedizinerInnen, Unternehmens- und Organisationsfachkräfte, JuristInnen sowie SozialwissenschaftlerInnen erwartet. Deutlicher schwächer fällt das erwartete Wachstum für Lehrkräfte im Sekundarbereich (+0,6%) und im Primarbereich (+0,7%) aus.

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

³ Vgl. Fuchs, Stefan/Gabriel, Doris/Haas, Silvia/Seibold, Eva (2012): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, S. V. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

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

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft:

»Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger AbsolventInnen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen AkteurInnen bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«⁴

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

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

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

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

4 Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ›neuen‹ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, S. 392–414.

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

Trend 5: Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt wird schwieriger

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

Generell erreichen auch nur mehr 73% der UniversitätsabsolventInnen berufliche Positionen, die auch ihrem Bildungslevel entsprechen. Ein gutes Viertel hat also keinen adäquaten Job, zeigt die Studie »Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung« des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft.⁵ Zum Vergleich: 1991 lag dieser Wert noch bei 83%, 2001 bei 80%. Schlechtere Jobs sind naturgemäß auch mit niedrigerem Gehalt verbunden. Der Vorsprung von UniversitätsabsolventInnen gegenüber ArbeitnehmerInnen mit Abschluss an einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) wird laut Studie immer kleiner. Das oberste Viertel der unselbständig Beschäftigten mit BHS-Abschluss verdient sogar deutlich mehr als die Hälfte der AkademikerInnen. Umgekehrt gesagt: Viele UniversitätsabsolventInnen lukrieren nur ein Gehalt, das sie auch ohne akademischen Titel erzielen könnten.

Trend 6: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Auch wenn Negativnachrichten angesichts der Folgen der internationalen Finanzkrise derzeit die Stimmung in der Wirtschaft trüben, bleiben die Jobaussichten für AkademikerInnen relativ gut. Allerdings hängt die Perspektive stärker als im Aufschwung der Jahre zuvor vom gewählten Studienfach ab. Im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen überstehen AkademikerInnen konjunkturelle Krisen leichter. Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwächungen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

⁵ Siehe: Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander (2010): Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewahrung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt, ibw-Forschungsbericht Nr. 153. Download unter www.ibw.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Trend 7: Internationalisierung und Mobilität

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich: »Man muss in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu drei Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen, und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.«⁶ Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z.B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

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

»Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.«⁷

Für eine wenn auch kleine Zahl von Erwerbstätigen mit akademischen Abschlüssen war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existenziellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für den Gang in die berufliche Selbständigkeit (Unternehmensgründungen, freiberufliche Projektarbeit u.Ä.) ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur selbständigen Erwerbstätigkeit ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung leisten werden.

1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?

In den letzten Jahren ist auch am österreichischen Arbeitsmarkt eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen zu beobachten: »Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.«⁸

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

7 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/eltern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

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

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Laut den Ergebnissen der letzten flächendeckenden Repräsentativerhebung zur Arbeitssituation von Hochschul-AbsolventInnen in Österreich⁹ ist das erste Beschäftigungsverhältnis für die Mehrheit der AbsolventInnen noch immer ein Anstellungsverhältnis (58%), 60% der erwerbstätigen AbsolventInnen sind in der ersten Beschäftigung unbefristet beschäftigt; 72% arbeiten Vollzeit und erzielen ein durchschnittliches monatliches Brutto-Einkommen von 2.100 Euro. FH-AbsolventInnen erzielen mit 2.466 Euro im Vergleich der Hochschultypen das höchste Einkommen (+18% gegenüber dem Durchschnitt).

Für viele AbsolventInnen ist aber mittlerweile insbesondere der Einstieg in den Beruf von so genannten »Atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte »Neue Selbständige«). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können folgendermaßen charakterisiert werden:¹⁰

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

⁹ Vgl. Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

¹⁰ Vgl. Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.

- So genannte »Scheinselbständige« arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/welcher auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten.
- Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/einen ArbeitgeberIn tätig, 16% arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU's jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als einen/eine AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.

Teilzeitbeschäftigt = Unterbeschäftigt?

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

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

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

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

Tabelle 3: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote von HochschulabsolventInnen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	4,1%	4,2%	4,1%	4,5%	3,7%	3,9%	4,3%	4,7%
Männer	2,3%	2,3%	2,2%	3,1%	2,6%	2,4%	2,7%	3,0%
Frauen	6,3%	6,6%	6,3%	6,2%	5,0%	5,6%	6,0%	6,7%
Mit Hochschulabschluss	4,1%	4,0%	4,1%	4,0%	3,8%	4,1%	4,1%	5,1%
Männer	2,2%	2,3%	2,4%	3,0%	2,8%	2,6%	2,7%	3,6%
Frauen	6,0%	5,8%	5,7%	5,0%	4,7%	5,6%	5,5%	6,6%

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

Die Unterbeschäftigtenquote der HochschulabsolventInnen zeigt im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ein durchmisches Bild. In den Jahren 2008 und 2010 war sie gleich hoch wie bei allen Erwerbstätigen, im Krisenjahr 2009 war sie allerdings niedriger. Die Unterbeschäftigtenquote der Frauen liegt generell über jener der Männer, allerdings war sie sowohl bei den Hochschulabsolventinnen als auch bei den weiblichen Erwerbstätigen in den Jahren 2007 bis 2010 insgesamt rückläufig, steigt jedoch – wie auch bei den Männern – seit 2011 wieder an. Während sich die arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote der männlichen Hochschulabsolventen nur geringfügig von der durchschnittlichen Quote der männlichen Erwerbstätigen unterscheidet, liegt die Unterbeschäftigtenquote der Hochschulabsolventinnen merklich unter jener der gesamten weiblichen Erwerbstätigen – im Krisenjahr 2009 sogar um 1,2 Prozentpunkte, allerdings hat sich der Vorsprung seither verringert.

AkademikerInnen sind kaum geringfügig beschäftigt

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

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

	Männlich	Weiblich	Gesamt	Alle Bildungsabschlüsse
Erwerbstätige gesamt	295.560	324.300	619.860	4.019.408
Geringfügig beschäftigt	8.404	14.535	22.939	235.236
Anteil geringfügige Beschäftigung	2,8%	4,5%	3,7%	5,9%

Quelle: Statistik Austria, Registerzählung 2011. Eigene Berechnungen

Ihr Anteil an den geringfügig Beschäftigten liegt mit 9,8% deutlich unter ihrem Anteil an den gesamten Erwerbstätigen (15,4%). Damit waren zum Stichtag 31. Oktober 2011 3,7% der HochschulabsolventInnen geringfügig beschäftigt (gegenüber 5,9% bei allen Bildungsgruppen). Allerdings

sind auch unter den HochschulabsolventInnen Frauen stärker von geringfügiger Beschäftigung betroffen als Männer: 2,8% der Männer waren geringfügig beschäftigt, 4,5% der Frauen.

Freie Dienstverträge v.a. in den ersten drei Berufsjahren

Laut Probezählung 2006 der Statistik Austria lag der Anteil der HochschulabsolventInnen an den Freien DienstnehmerInnen mit Stichtag 31. Oktober 2006 bei 18,8%. Während bei einer Betrachtung über alle Bildungsgruppen der Anteil der Freien DienstnehmerInnen nur rund 1,2% betrug, waren 2,0% der HochschulabsolventInnen als Freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Auch hier ist der Anteil bei den Frauen höher als bei den Männern: 1,6% der männlichen Erwerbstätigen mit einem HochschulabsolventInnen waren 2006 über einen Freien Dienstvertrag beschäftigt, bei den Frauen betrug der Anteil 2,4%. Erhebungen zum Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen kommen zu dem Ergebnis, dass Freie Dienstverträge in den ersten drei Berufsjahren gehäuft auftreten. Grundsätzlich sind Freie DienstnehmerInnen auch nach den Daten der Probezählung 2006 eher jünger. Rund 44% der Freien DienstnehmerInnen waren zwischen 15 und 29 Jahre alt, weitere rund 27% gehörten zu der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen.¹¹ Sofern sich die Bildungsstruktur der Freien DienstnehmerInnen nicht geändert hat, dürfte es keinen Trend in Richtung verstärkter Beschäftigung von HochschulabsolventInnen als Freie DienstnehmerInnen geben. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung weist bei den Freien Dienstverträgen rückläufige Zahlen aus, im Jahr 2010 waren knapp 5.000 weniger Erwerbstätige als Freie DienstnehmerInnen beschäftigt als im Jahr 2006.¹² Ohne Berücksichtigung der geringfügigen freien Dienstverträge waren im 4. Quartal 2013 18.700 Personen über einen freien Dienstvertrag beschäftigt, ein Jahr zuvor waren es noch 20.300.¹³

AkademikerInnen haben häufiger einen Zweitjob

Im Jahresdurchschnitt 2013 gingen 8,7% der HochschulabsolventInnen einer Zweitätigkeit nach. Dieser Wert zeigte sich in den letzten Jahren sehr stabil: auch in den Jahren 2004 bis 2010 gingen rund 7% bis rund 9% der HochschulabsolventInnen einer zweiten Beschäftigung nach. Bei den Erwerbstätigen mit anderen Bildungsabschlüssen lag dieser Anteil mit rund 3% bis 4% deutlich niedriger, bei jenen mit einem Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss mit 2% bis 3% sogar sehr niedrig. Mehrfachbeschäftigung ist also eher eine Domäne der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen, gut ein Viertel der Erwerbstätigen mit einem Zweitjob verfügten über einen Hochschulabschluss, 2013 waren es rund 32%. Konjunkturelle Einflüsse dürften die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung bei den HochschulabsolventInnen weniger beeinflussen. Auch bei einer Betrachtung auf der Ebene der Berufshauptgruppe »WissenschaftlerInnen« zeigt sich, dass die Entwicklung der Zweitbeschäftigungen keinen Zusammenhang mit der Finanz- und Wirtschaftskrise aufweist.

Zweitbeschäftigung unter HochschulabsolventInnen tritt deutlich häufiger bei Männern auf als bei Frauen. Zwischen 8,3% (2005) und 10,3% (2007) der erwerbstätigen Männer hatten ein zweites

¹¹ Eine Verkreuzung mit den Altersgruppen mit dem höchsten Bildungsabschluss ist bei Daten der Probezählung 2006 leider nicht möglich.

¹² Die Daten aus der Probezählung sind mit jenen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung aufgrund der unterschiedlichen Datenbasis nicht direkt vergleichbar. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wies für das Jahr 2006 rund 59.800 Freie DienstnehmerInnen aus, für das Jahr 2010 rund 55.000. Der Höchststand wurde im Jahr 2007 mit rund 63.000 Freien DienstnehmerInnen verzeichnet.

¹³ Statistik Austria (2014): Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2013. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Erwerbseinkommen, bei den Frauen waren es mit 6,1% (2005) und 7,5% (2008) im Schnitt um zwei bis drei Prozentpunkte weniger. Im Jahr 2013 hatten 10,2% der erwerbstätigen Männer mit Hochschulabschluss einen Zweitjob, bei den Frauen lag der Anteil bei 7,3%.

Eine zweite Erwerbstätigkeit ist in Österreich also bislang eher ein Phänomen, das sehr hochqualifizierte Personen betrifft und weniger eines, das auf prekäre bzw. zersplitterte Beschäftigungsverhältnisse bei Geringqualifizierten hinweist. Außerdem betrifft es eher Männer, die im Vergleich zu Frauen eine etwas zügigere Arbeitsmarktintegration aufweisen und auch hinsichtlich der Einkommen besser gestellt sind. Insofern ist auch für HochschulabsolventInnen der überproportionale Anteil an Erwerbstätigen mit Zweitjobs qualitativ nur schwer zu beurteilen. Der Einkommensbericht des Rechnungshofes¹⁴ kommt jedenfalls zu dem Ergebnis, dass die Einkünfte jener Selbständigen, die über ein weiteres Einkommen verfügen, deutlich über jenen der nur selbständig Erwerbstätigen liegen und dabei durchaus attraktive Summen erreichen.

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

Zufriedenheit mit atypischer Beschäftigung hängt von den Perspektiven und Motiven ab

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder die fehlende Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.¹⁵ Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Die Phase der beruflichen Stabilisierung dauert heute länger

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

¹⁴ Vgl. Rechnungshof 2010, S. 105. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

¹⁵ Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt

Bachelor-AbsolventInnen als PionierInnen

Seit dem Start der Bachelor-Studien 2003 haben mehr als 30.000 StudentInnen an Österreichs Universitäten ein Studium mit einem Bachelor abgeschlossen. Die dreigestufige Studienstruktur (Bachelor, Master, PhD) gilt, mit wenigen Ausnahmen wie etwa Humanmedizin oder Jus, als weitgehend umgesetzt.¹⁶ Seit 2009/2010 finden sich daher auch verstärkt Bachelors unter den AbsolventInnen der österreichischen Universitäten. Der Großteil der neuen Bachelor-AbsolventInnen, derzeit etwa 80%,¹⁷ setzen ihr Studium jedoch ohne Unterbrechung mit einem Master-Studiengang an einer österreichischen Hochschule fort. Während in den technischen Studienrichtungen fast alle Studierenden in ein Master-Studium wechseln, beenden StudentInnen der Künste und Geisteswissenschaften ihre Studienkarriere häufiger mit einem Bachelor. AbsolventInnen der Sozial-, Wirtschafts- und Naturwissenschaftliche bewegen sich im Mittelfeld.

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

Die Bachelor-AbsolventInnen dieser ersten Generation waren PionierInnen, so eine Akademikerin mit Bachelor-Abschluss.¹⁸ Als PionierInnen ebneten diese Bachelors das Feld für nachkommende AbsolventInnen und sorgen und sorgen für neue Strukturen in den Unternehmen.

Langfristig wird sich vermutlich auch in Österreich der internationale Trend durchsetzen, mit einem Bachelor-Abschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein. Im Öffentlichen Dienst wurden AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss erst durch die Beamtenrechtsnovelle im November 2011 als AkademikerInnen anerkannt und

¹⁶ Dies gilt auch für die österreichischen Fachhochschul-Studiengänge, an denen schon seit geraumer Zeit alle Studiengänge ausschließlich nach der »Bachelor-Master-Struktur« geführt werden. An den Pädagogischen Hochschulen (die in Österreich den Pädagogischen Akademien nachfolgten) konnte von Anfang an nur in der »Bachelor-Master-Struktur« studiert werden.

¹⁷ Vgl. Statistik Austria: Der Übergang von einem Bachelorstudium in ein Masterstudium. Statistische Nachrichten 9/2010.

¹⁸ Vgl. Uniport Karriere Blog, Das Bachelor Studium in der Berufspraxis – Podiumsdiskussion; www.uniport.at/blog (28.9.2011).

seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft.

Akzeptanz des Bachelors am Arbeitsmarkt

Grundsätzlich kommt der neue Bachelor-Abschluss den Anforderungen der Wirtschaft entgegen. Eine kurze Studienzeit und ein verstärkter Praxisnähe sollen die StudentInnen für den Übergang in das Berufsleben qualifizieren. Der Bachelor-Studiengang soll nach sechs Semestern zu einer vollwertigen Berufsqualifikation führen und eine breite Ausbildung in der gewählten Disziplin gewähren. Eine tiefgehende Auseinandersetzung und Spezialisierung in einer Disziplin erfolgt in einem möglicherweise anschließenden Master-Studiengang. Der Bachelor-Abschluss erlaubt einen früheren Berufseinstieg und eine kürzere Studiendauer. In der aktuellen wirtschaftlichen, politischen und öffentlichen Debatte stellt sich jedoch die Frage nach der akademischen wie berufsqualifizierenden Wertigkeit eines Bachelor-Abschlusses.

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

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelor-Abschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Master-Studium abgeschlossen werden kann: »Die meisten Bachelor-Studien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Master-Studium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.«¹⁹

In einer aktuellen Umfrage unter 500 Personalverantwortlichen sehen 30% im Bachelor keinen vollwertigen Abschluss. Die AbsolventInnen verfügen aus ihrer Perspektive über keine ausreichenden Qualifikationen. Das Bild auf die Bachelor ist jedoch stark polarisiert. Knapp die Hälfte der PersonalerInnen beurteilt den Bachelor-Abschluss als positiv.²⁰

Diese Zahlen zeigen die zunehmende Akzeptanz des Bachelors am Arbeitsmarkt. In der öffentlichen Verwaltung erfolgt die Entlohnung von neu in den öffentlichen Dienst eintretenden Personen nach vorab definierter Bewertung der Position und nicht auf der Unterscheidung des akademischen Grads. Bachelor-AbsolventInnen können sich durchaus auch auf Posten im Höheren Dienst

¹⁹ So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) (28.9.2011).

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

(A1/v1-Posten, also ehemalige AkademikerInnenstellen) bewerben und werden dementsprechend entlohnt. Die Unternehmen der Wirtschaft müssen u.a. aufgrund der steigenden Anzahl an Bewerbungen von Bachelor-AbsolventInnen auf die Veränderungen reagieren. Eine aktuelle Studie zeigt, dass rund 40% der größeren Betriebe bereits Bachelor-AbsolventInnen beschäftigen. Insgesamt sind es jedoch nur 20% der untersuchten Unternehmen. Wenige Stellen werden spezifisch für Bachelor-AbsolventInnen ausgeschrieben. Das heißt diese konkurrieren zum Großteil mit AbsolventInnen der mittlerweile ausgelaufenen früheren FH-Diplomstudiengänge, aber auch mit HAK bzw. HTL AbsolventInnen.²¹ Die Frage des Einstiegsgehalts zeigt wiederum die Polarität der Wertschätzung des Bachelors im Kreise der UnternehmerInnen auf. In manchen Unternehmen werden Bachelor-AbsolventInnen etwas höher als MaturantInnen eingestuft, in anderen Unternehmen werden sie mit Diplom- oder Master-AbsolventInnen gleichgesetzt. Das zeigt, dass in vielen Unternehmenskulturen noch keine eindeutigen Strukturen für die neuen Studienformen geschaffen wurden.

Einsetzbarkeit von Bachelor-AbsolventInnen

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

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

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

²¹ Vgl. Schneeberger, A. u.a. (2010): Akzeptanz des Bachelors in der Wirtschaft. Ibw research brief. Mai 2010. Download unter www.ibw.at oder www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

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

Orientierungsphase nach dem Bachelor-Abschluss

Die Unterteilung in Bachelor und Master ermöglicht Studierenden eine problemlose Unterbrechung ihrer Ausbildung um sich am Arbeitsmarkt zu orientieren und eventuell später, auf diesen ersten Erfahrungen aufbauend, ihre Ausbildung fortzusetzen. Obwohl die Praxisnähe in den Bachelor-Ausbildungen groß geschrieben wird und viele Studierende auch während ihrer Studienzeit in Praktika erste Kontakte mit dem Arbeitsmarkt knüpfen, findet eine erste Abgleichung der Erwartungen, die mit einem Beschäftigungsfeld verbunden sind, mit der realen Beschäftigungssituation erst im ersten ›richtigen‹ Job statt. Nehmen die Studierenden ihr Studium in einem Master-Programm wieder auf, können sie sich bewusst für eine (Re-)Fokussierung, Umorientierung oder Vertiefung in dem Gebiet entscheiden, das gemäß ihren ersten Erfahrungen den besten Kompromiss zwischen eigenen Interessen und Jobchancen vereint.

Berufsbegleitend Studieren

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

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

Viele akademische Abschlüsse, wenig Klarheit

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

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

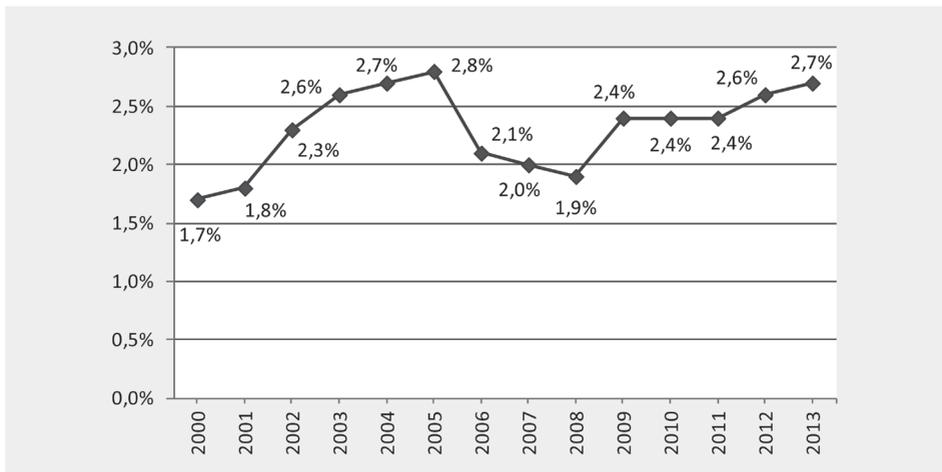
Prognosen

Wenn Österreichs Studierende dem internationalen Trend folgen und vermehrt nach dem Bachelor ihr Studium beenden, wird es auch für Österreichs Unternehmen selbstverständlich werden, hochqualifizierte Positionen an Bachelor-AbsolventInnen zu vergeben und diese auch entsprechend zu entlohnen. Diese Entwicklung zeigt sich bereits bei größeren, international ausgerichteten Unternehmen, die auch im Sinne der besseren Vergleichbarkeit die neue Gliederung des Studiensystems begrüßen und Bachelor-AbsolventInnen offen gegenüberstehen. Dennoch haben derzeit Bachelor-AbsolventInnen als PionierInnen am österreichischen Arbeitsmarkt noch mit Vorurteilen und starker Konkurrenz aus anderen Ausbildungsschienen umzugehen. Fakt ist, mit der neuen Studienstruktur lässt sich die Ausbildung an einer Hochschule flexibler gestalten. Es liegt nun an den Studierenden individuell zu entscheiden und eine fundierte, unter Umständen wenig praxisnahe (Aus-)Bildung mit einem raschen Berufseinstieg sowie weitere genannte Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen.

3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), trotzdem ist die registrierte AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der AkademikerInnen-Arbeitslosenquoten in den Jahren 2000–2013 stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 3: Arbeitslosigkeitsrisiko (AL-Quoten) bei AkademikerInnen (Uni, FH, Akademien*), 2000–2013



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

Nach einer spürbaren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für AkademikerInnen Anfang bis Mitte der 2000er-Jahre, ist ab 2006 eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation eingetreten. Im Jahr 2009 ist die Arbeitslosenquote wieder gestiegen und hat sich bis 2011 auf einem Niveau von 2,4% stabilisiert. 2012/2013 erfolgte abermals ein Anstieg, die Arbeitslosigkeit von HochschulabsolventInnen befindet sich nun wieder auf dem Niveau der Jahre 2003/2004.

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

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

Tabelle 5: Arbeitslosigkeitsrisiko (AL_Quoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Jahr 2013

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote
Pflichtschule	20,9%
Lehre	6,5%
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	3,3%
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	4,2%
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,9%
Uni/FH/Hochschulverwandte Ausbildungen	2,7%
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	7,6%

Quelle: AMS Österreich/ABI (2011): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2013 (AMS info 265); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o.g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; siehe auch: www.ams.at/arbeitsmarktdaten

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der Universitätsbericht 2008 des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.²²

Die nachfolgende Tabelle gibt aber einen Überblick über die Zahl der beim AMS im Mai 2014 arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen, getrennt nach Fachrichtungen. Trotz einer etwas anderen Fächerbündelung zeigen sich ähnliche Tendenzen wie im Universitätsbericht 2008. Am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind demnach auch im Jahr 2014 AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher, sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher sowie naturwissenschaftlicher Studienrichtungen. Im Bereich der Fachhochschulen sind die höchsten Arbeitslosenzahlen im wirtschaftlichen und technischen Fachbereich zu finden. Zu bedenken ist aber, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten

²² Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, S. 218ff. Download unter www.bmwf.gv.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

AkademikerInnen in Bezug auf die Beschäftigungschancen in den unterschiedlichen Studienfächern weit weniger aussagekräftig ist als Arbeitslosenquoten.

Tabelle 6: Zahl der beim AMS gemeldeten arbeitslosen Uni- und FH-AbsolventInnen, Mai 2014

Universität	Arbeitslos gemeldete Personen
Architektur	631
Bodenkultur	282
Film und Fernsehen	29
Historisch-kulturkundliche Studien	822
Lehramtsstudien	252
Medizin	499
Montanistik	100
Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	529
Naturwissenschaften	1.818
Philosophisch-humanwissenschaftlichen Studien	1.298
Philologisch-kulturkundliche Studien	589
Rechtswissenschaften	985
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	2.778
Technik	900
Theologie	72
Übersetzer- und Dolmetscherstudien	141
Fachhochschule	Arbeitslos gemeldete Personen
Humanbereich	233
Technik	644
Tourismus	121
Wirtschaft	688

Quelle: AMS Österreich: Arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen, Mai 2014; siehe auch: www.ams.at/arbeitsmarktdaten

4 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index zeigt jedoch, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Bildungsabschluss steigt: AkademikerInnen haben mit 112 Punkten eine viel höhere Arbeitszufriedenheit, als PflichtschulabsolventInnen (99 Punkte).²³

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnen Studiums gefunden.²⁴

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.²⁵

Die Entscheidung für das »richtige« Studium

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

²³ Siehe www.db.arbeitsklima.at (Daten von 01/2014).

²⁴ Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

²⁵ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

Tabelle 7: Wichtigster Fachwahlgrund

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

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

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

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

hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.«²⁶

Laut einer AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich²⁷ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das »Fachinteresse« spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die »Berufung«: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

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

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

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

Quelle: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, 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«

²⁶ Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E/Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. S. 65f. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

²⁷ Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien, S. 178ff. Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind v.a. für Männer entscheidend.²⁸

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 Beschäftigungschancen²⁹ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. »Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.«³⁰ 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 auch heutzutage, wie schon Anfang diese Jahrhunderts, ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.³¹

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden schon seit langer Zeit nicht mehr zwingend zu existieren.³² Bereits

²⁸ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

²⁹ 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, S. 112ff.

³⁰ Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

³¹ Vgl. Lassnigg, Lorenz et al. (2000): Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, S. 129ff.

³² 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, S. 113.

zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³³

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich³⁴ 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.³⁵ Ein weiterer Aspekt, der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt, sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70% (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92%. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49% würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75%) und HumanmedizinerInnen (73%) sowie 86% der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70% tun.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung der Geschäftsführung von UNIPOINT, dem Career Center der Universität Wien, sind 50–60% 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 Wirtschaftskenntnisse.

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.

33 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, S. 286.

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

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

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 u. U. zum Studienabbruch führen kann. Aussagen wie diese sind nicht selten: »Das Studium leidet unter den Nebenjobs: ›Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.«³⁶

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

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

Privat- und Familienleben

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

³⁶ Der Standard (Hg.) (3.3.2008): »Viel Zeit bleibt nicht.« In: www.derstandard.at (im Menüpunkt »Archiv«) [5.11.2008].

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

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

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Die zunehmende Dienstleistungsorientierung der Arbeitswelt spiegelt sich in einem Anstieg der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen von 77,1% auf 78,6% im Zeitraum 2010 bis 2016 wider. Dieser strukturelle Wandel geht gleichzeitig zulasten von Berufen, die typischerweise in der Sachgüterproduktion, im Bergbau oder der Landwirtschaft beheimatet sind. Die Entwicklung fördert eine überdurchschnittliche Beschäftigungszunahme bei den Frauen, die deutlich stärker im Dienstleistungsbereich als im Sachgüterbereich beschäftigt sind. Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich davon aus, dass sich der Anteil der Frauen an der unselbständigen Beschäftigung von 46,1% im Jahr 2010 auf 47,1% im Jahr 2016 erhöhen wird, im Jahr 2006 lag er noch bei 44,2%. 2016 werden um 112.700 Frauen mehr beschäftigt sein als im Jahr 2010, damit entfällt ein wesentlicher Teil des erwarteten Beschäftigungszuwachses von insgesamt 172.800 auf Frauen.³⁷

97% des prognostizierten Beschäftigungswachstums von Frauen (2010–2016) würde sich auch bei unveränderten Frauenanteilen an der Beschäftigung in den Branchen ergeben und sind darauf zurückzuführen, dass Frauen überwiegend in Branchen beschäftigt sind, die generell Beschäftigungszuwächse erwarten lassen. Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2016 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) der Einzelhandel, die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung sowie Werbung. (Beschäftigungsverluste im Dienstleistungsbereich sind für Frauen hingegen im Verkehr, in der Nachrichtenübermittlung und im Bereich Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen zu erwarten.)

Voraussichtlich werden 2016 gegenüber 2010 um 25.200 Frauen mehr (+2,4%) in den akademischen Berufen beschäftigt sein, wobei die Beschäftigtengruppe mit den stärksten Zuwächsen mit 5.700 (+4,3%) die Biowissenschaftlerinnen bzw. Medizinerinnen stellen. Mit 2,5% fällt in der Gruppe der Pflege- und verwandten Berufe zwar das Wachstum schwächer aus, allerdings bedeutet dies ein

³⁷ Horvath, Th./Huemer, U./Kratena, K./Mahringer, H. (2012): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016.

Beschäftigungsplus von 18.200; in absoluten Zahlen stellt daher die Gruppe der Pflege- und verwandten Berufe den wachstumsstärksten Bereich für Frauen im Zeitraum 2010 bis 2016 dar.

Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze

Auch unter den AkademikerInnen sind Frauen häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt. Laut Registerzählung 2011 gingen 31% der Frauen mit einem Hochschulabschluss einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den Männern lag der Anteil bei rund 11%. Stärker verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung unter AbsolventInnen einer Hochschulverwandten Lehranstalt, der Anteil bei den Frauen lag bei rund 36%, bei den Männern bei rund 14%. Über alle Bildungsgruppen betrachtet liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Männern bei knapp 9%, bei den Frauen bei rund 39%. Frauen mit einem Hochschulabschluss sind mit einem Anteil von 4,5% zwar häufiger geringfügig beschäftigt als die Männer mit Hochschulabschluss (2,8%), allerdings zu einem deutlich geringeren Anteil als Frauen ohne akademische Ausbildung: 8,3% der Frauen mit einem Sekundarabschluss sind geringfügig beschäftigt, und unter den Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss lag 2011 der Anteil bei 11,6%.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität: Während der Anteil der Frauen unter den Studierenden an Österreichs Universitäten bereits die letzten zehn Jahre bei rund 53% und ihr Anteil unter den Erstabschlüssen in den letzten Jahren bei knapp 60% lag, sinkt dieser Anteil bereits bei den Zweiteabschlüssen auf 45–50%. Mit Stichtag 31. Dezember 2013 lag an den Universitäten der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonal bei 36%. Auf der Ebene der Professuren sinkt der Frauenanteil weiter auf 22%. Verbessert hat sich die Situation auf eben der Rektorate: 2013 waren fünf der 21 RektorInnen und 38 der 73 Vize-RektorInnen an österreichischen Universitäten Frauen. An den Fachhochschulen beträgt der Frauenanteil sowohl am Lehr- und Forschungspersonal als auch an den StudiengangleiterInnen rund ein Drittel. Auch an den Fachhochschulen hat der Anteil der Frauen unter den AbsolventInnen von Erstabschlüssen inzwischen die 50%-Marke überschritten, der Anteil unter den Studierenden lag im Wintersemester 2013 noch knapp darunter (47,6%). Relativ ausgeglichen ist der Anteil von Männern und Frauen an Rektoratspositionen – sowohl hinsichtlich RektorInnen als auch Vize-RektorInnen an den Pädagogischen Hochschulen.³⁸

³⁸ Quellen: unidata – Datawarehouse Hochschulbereich des BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, zu den Pädagogischen Hochschulen: www.bmbwf.gv.at/schulen/ph/sto/index.html (letzter Zugriff: 4.7.2014).

Niedriger Frauenanteil bei den Doktoratsstudien und in den meisten Natur- und Ingenieurwissenschaften

Im Wintersemester 2013 wurden an den österreichischen Universitäten insgesamt 42.280 erstzugelassene Studierende gezählt, davon waren 56,2% Frauen. Dieser Anteil entspricht dem langjährigen Wert, der Anteil an den Gesamtstudierenden hat sich bei rund 53% eingependelt. An den Fachhochschulen belegten im Wintersemester 2013/2014 insgesamt 17.842 Erstzugelassene ordentliche Studien, davon waren 8.393 Frauen (47%). Mit 78% weisen die Pädagogischen Hochschulen den höchsten Frauenanteil unter den erstzugelassenen Lehramtsstudierenden auf.³⁹

Auch bei den Studienabschlüssen liegt der Frauenanteil bei über 50%, allerdings variiert der Anteil je nach Abschlussart. An den öffentlichen Universitäten wurden im Studienjahr 2011/2012 insgesamt 27.232 Studienabschlüsse gezählt, davon entfielen 56,7% auf Frauen. Kontinuierlich gestiegen ist – ausgehend vom Studienjahr 2003/2004 – der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen (von 46% auf 57%), bei den Masterabschlüssen (von 36% auf 49%) und bei den Diplomstudien (von 54% auf 62%). Der Frauenanteil an Doktoratsabschlüssen hingegen bewegt sich seit dem Studienjahr 2003/2004 zwischen 40% und 43%. Im Studienjahr 2011/2012 wurden insgesamt 2.344 Doktoratsabschlüsse gezählt, davon entfielen nur 41,7% auf Frauen.

Nach Wissenschaftsfeldern betrachtet ist der Frauenanteil mit 82,5% unter den AbsolventInnen der veterinärmedizinischen Studien am höchsten, sehr hoch ist er auch in den geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien mit knapp 75% und in den Lehramtsstudien mit rund 72%. Traditionell unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil im Bereich der MINT-Studien, also den mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Studien. Im Studienjahr 2012/2013 entfielen 36,5% der MINT-Abschlüsse an Universitäten auf Frauen, wobei der Anteil in der Gruppe der Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik mit 41,2% um rund 10 Prozentpunkte über dem Anteil der Frauen in der Gruppe »Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe« lag. In letzterer Gruppe ist der Frauenanteil von knapp unter 20% im Studienjahr 2000/2001 auf knapp ein Drittel (31,1%) im Studienjahr 2012/2013 gestiegen. Generell liegt der Frauenanteil im Bereich der MINT-Studien nach wie vor unter dem Durchschnitt, ist seit dem Studienjahr 2000/2001 jedoch um 9,2 Prozentpunkte gestiegen. Während 2000/2001 nur 1.201 Frauen ein MINT-Studium an einer österreichischen Universität abschlossen, waren es im Studienjahr 2012/2013 3.509 Frauen. An den Fachhochschulen liegt der Frauenanteil unter den MINT-AbsolventInnen deutlich niedriger. Im Studienjahr 2012/2013 lag er bei 21,4%, im Studienjahr 2001/2002 war er auch an den Fachhochschulen mit 11,2% noch deutlich niedriger.

Die unterschiedlichen Frauenanteile nach Wissenschaftsfeldern bei den Abschlüssen spiegeln sich auch in der Beschäftigung von AssistentInnen, DozentInnen und ProfessorInnen wider. So beträgt der Anteil der ProfessorInnen beispielsweise an der Montanuniversität Leoben nur rund 2%, an der Technischen Universität Graz 7% und an der Technischen Universität Wien 10%. Obwohl Frauen rund die Hälfte der Studierenden und AbsolventInnen an den Medizinischen Universitäten ausmachen, bewegt sich der Anteil der Professorinnen an den Medizinischen Universitäten zwi-

39 Quellen: uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich des BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (letzter Zugriff: 4.7.2014).

schen nur 15% und 20% und liegt damit auch im Gesamtvergleich noch merklich unter dem Anteil über alle Universitäten von 22%.

Einkommensnachteile von Frauen (Gender Pay Gap)

Generell liegt das mittlere Brutto-Jahreseinkommen von ganzjährig vollzeitbeschäftigten HochschulabsolventInnen (unselbständig) bei 53.182 Euro, jenes der Frauen liegt bei 47.641 Euro, jenes der Männer bei 57.827 Euro. Damit liegen die Einkommen der HochschulabsolventInnen sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich über den Median-Einkommen aller unselbständig Beschäftigter (Männer: 38.795 Euro, Frauen: 31.343 Euro). Bei einer Betrachtung nach Berufshauptgruppen erreichen in den akademischen Berufen die mittleren Brutto-Jahreseinkommen der Frauen mit 37.389 Euro 73% der Einkommen der Männer (51.500 Euro). Werden nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte herangezogen, so liegt das Median-Einkommen der Frauen mit 49.043 Euro bei 84% des Median-Einkommens der Männer (58.668 Euro). In allen anderen Berufshauptgruppen ist der Abstand zu den Einkommen der Männer größer. Über alle Berufsgruppen betrachtet liegt das Median-Einkommen der Frauen bei 60% von jenem der Männer. Werden nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, so erhöht sich der Frauen-Median auf 81% des Männer-Medians. Einen auffallend starken Einkommensunterschied bei den akademischen Berufen gibt es bei den ÄrztInnen, das mittlere Einkommen der Männer liegt hier bei 89.226 Euro, jenes der Frauen bei nur 55.678 Euro.⁴⁰

Generell sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede unter den Vertragsbediensteten und BeamtInnen deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Während bei ganzjähriger Vollzeitarbeit unter den ArbeiterInnen das Median-Einkommen der Frauen nur 69% des Männer-Medians erreicht und bei den Angestellten mit 66% der Frauen-Median sogar noch darunter liegt, erreichen die mittleren Einkommen der als Vertragsbedienstete beschäftigten Frauen 93% der Männereinkommen und bei den BeamtInnen sind die mittleren Einkommen der Frauen sogar geringfügig höher als jene der Männer (Frauen-Median: 101%).

⁴⁰ Der Rechnungshof (2012): Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung. Die Werte beziehen sich auf das Jahr 2011.

6 Beratung und Information

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

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

In den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ)⁴¹ des Arbeitsmarktservice, die an 68 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen tieferen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen (Karrierevideos), Info-Mappen und Broschüren über Berufe & Arbeitsmarkt sowie Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art »berufskundlicher Supermarkt«, der alle Informationen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. (Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden.)

Tipp

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

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

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

⁴¹ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

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

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

Ausgewählte Online Tools auf der Plattform »AMS-Karrierekompass« – www.ams.at/karrierekompass	
AMS-Qualifikations-Barometer www.ams.at/qualifikationen	Dieses Online-Tool des AMS zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sind.
AMS-Berufskompass www.ams.at/berufskompass	Der Berufskompass des AMS, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 bis 20 Minuten beantworten Interessierte eine Reihe von Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge.
AMS-Berufsinformationssystem www.ams.at/bis	Das Berufsinformationssystem des AMS ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen.
AMS-Berufslexikon www.ams.at/berufslexikon	Ausführliche Berufsbeschreibungen zu mehr als 1.800 Berufen zeigen Ihnen, welche Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen auf Sie warten. Für MaturantInnen ist die Datenbank »Uni/FH/PH – Berufe nach Abschluss eines Studiums« von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika.
Gehaltskompass www.ams.at/gehaltskompass	Vergleichswerte zu den Gehältern in über 1.800 Berufen. Die Gehaltsangaben entsprechen den durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehältern.
Fit-Gehaltsrechner www.fit-gehaltsrechner.at	Frauenberufe und technische Berufe im Vergleich.
AMS-Weiterbildungsdatenbank www.ams.at/weiterbildung	Die AMS-Weiterbildungsdatenbank bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen.
Interaktives Bewerbungsportal www.ams.at/bewerbung	Das Interaktive Bewerbungsportal des AMS enthält Anleitungen, Übungen, praktische Leitfäden und Tipps zum Bewerbungsprozess.
AMS-Forschungsnetzwerk www.ams.at/forschungsnetzwerk	Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung nutzbar zu machen. Im »Newsletter« werden neueste Publikationen, Studien, Magazine usw. vorgestellt. Unter »Veranstaltungen« sind z.B. aktuelle Konferenzen, Messen und Seminare aufgelistet. Im Trainings- und Schulungsbereich informieren im Besonderen die Methoden- und Info-Handbücher zu verschiedenen Aspekten rund um die Berufswahl und Arbeitsmarktorientierung mit verschiedenen Zielgruppen. Darüber hinaus erfasst eine laufend erweiterte Volltext-E-Library einschlägige Forschungsberichte und weitere Fachpublikationen.

6.3 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

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

AK Zentrale

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

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

AK Oberösterreich: Berufsinteressentest

www.berufsinteressentest.at

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

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

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.

Berufsinformations-Computer (BIC) der Wirtschaftskammern

www.bic.at

BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

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

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

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Wien

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Linz

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3, Tel.: 0316 814748

E-Mail: psych.ber@uni-graz.at, Internet: www.studentenberatung.at

Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3, Tel.: 0512 507-8491

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

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

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66, Tel.: 0463 23482

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

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

6.6 WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut

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

WIFI Wien

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

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

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

WIFI in den Bundesländern: www.wifi.at

6.7 Placement und Career Services

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

Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Hochschulen bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPOINT Career Center an der Universität Wien: www.unipoint.at
- Career Center an der BOKU Wien: www.alumni.boku.ac.at
- TU Career Center – Technische Universität Wien: www.tucareer.com
- ZBP Career Center (Zentrum für Berufsplanung) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Kepler Society der Johannes Kepler Universität Linz: www.ks.jku.at
- Career Center an der Universität Graz: <http://careercenter.uni-graz.at>
- TU Graz Career Info-Service: <http://career.tugraz.at>
- Dual Career Service der fünf Steirischen Universitäten: www.dcs-unis-steiermark.at
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://uni-klu.talentpool.eu>

- Career Center an der Universität Salzburg: www.uni-salzburg.at/career
- Careerservices der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at, www.oekotechnik.at
- Career Services Austria: www.career-services.at (Gemeinsame Service-Plattform der Berufsplanungs- und Beratungszentren der TU Graz, TU Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Universität Klagenfurt, Universität Linz, Universität Wien, BOKU und WU Wien)

6.8 Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen

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

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

Internet: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom **ZBP Career Center** – Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien jährlich im November veranstaltete »Career Calling – Die Karrieremesse der WU, TU Wien und BOKU (Zielgruppen: Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaft).

Internet: www.zbp.at bzw. www.careercalling.at

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

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

IAESTE-Firmenmesse Teconomy im Bereich »Technik und Ingenieurwesen«. Die Messe wird an der TU Wien abgehalten.

Internet: www.firmenmesse.at

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

Internet: 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.

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

Discovery: Die jährlich stattfindene Karrieremesse an der Universität Linz

Internet: www.discovery.jku.at

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

Internet: www.excellence-messe.at

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

Internet: www.L14.at

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

Tipp

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

7 Karriereplanung und Bewerbung

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

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ›Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!«⁴²

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

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinanderzusetzen bilden die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-)Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit den Fragen, wer man ist, wo die eigenen

⁴² Mag. Günther Tengler, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

7.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

»Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ›Trendberufe‹ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.«⁴³

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

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

⁴³ So der Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) in: www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.10.2011].

Persönliche Checkliste

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

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 zehn Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die jeweilige bzw. den jeweiligen KlientIn in Frage kommen, angeboten.

- **AMS-Berufskompass:** Der AMS-Berufskompass (www.ams.at/berufskompass) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 bis 20 Minuten wird eine Reihe von Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge.
- **Interessenprofil im Rahmen des Berufsinformations-Computer (BIC):** Dieses Tool wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessenprofil. 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 Interessenprofils dauert rund 15 Minuten.
- **Potenzialanalyse des WIFI:** Im Rahmen der »Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen« des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at, siehe Menüpunkt Karriere/Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen berufliche Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse sind bei den jeweiligen WIFIs zu erfragen.
- **BerufsDiagnostik Austria:** (www.berufsdagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.
- **Schul- und Ausbildungsberatung:** (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

7.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

tenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

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

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

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,⁴⁴ von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

Tipp

Die Berufswahl sollte nicht allein von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen abhängig gemacht werden. Sicher ist es so, dass man Berufsbereiche nennen kann, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist. Aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so viel versprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so »schlechte« 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!

7.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

»Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.«⁴⁵

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen: 40% der Unternehmen geben an,

⁴⁴ Siehe die Link-Sammlung im Anhang dieser Broschüre.

⁴⁵ Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, S. 245.

dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können. »Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbständigkeit ist für alle gefragt.«⁴⁶

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

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40% der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant in Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁴⁷

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

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

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

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

⁴⁶ Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Magazin für Geld & Erfolg, S. 38ff.

⁴⁷ Vgl. Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten ArbeitgeberInnen derzeit von Hochschul-/Fachhochschul-AbsolventInnen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: »Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.« Köln. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

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).

Networking

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

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

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

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nut-

zen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit. Es zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

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

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

Tipp

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

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

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

Mentoring

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

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

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

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

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen (Beispiele)

www.bic.cc – Unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbständigen zugeschnitten sind.

www.regionalesmentoring.at – Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich

Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr/e passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und v.a. rechtzeitige Planung erforderlich. Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber v.a. an den größeren Universitäten meistens überlastet sind, wird empfohlen, sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Internet: www.oeh.ac.at – Download der OH-Broschüre »Studieren im Ausland«

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

Internet: www.oead.at

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 Landeskennntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die »DaF-Praktika« (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland). Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum.

Internet: www.oek.at

Individuelles Auslandsstudium

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

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

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

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

Bewerbung

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

Internet: www.grants.at

TOEFL

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

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

Internet: www.ets.org/toefl

IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht. Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Internet: www.ielts.org

Andere weit verbreitete Tests

GRE (Graduate Record Examination) und GMAT (Graduate Management Admission Test)

Internet: www.ets.org/gre & www.mba.com/the-gmat.aspx

Praktika

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

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen einem Monat und sechs Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20 Stunden/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere v.a. zu Beginn des Studiums überwiegen.

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

Die **AIESEC** vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Internet: www.aiesec.at

Die **IAESTE** (International Association for the Exchange of Students for technical Experience) vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

Internet: www.iaeste.at

Grenzenlos – Volunteering und Praktika Weltweit

Internet: www.grenzenlos.or.at

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

Internet: www.aifs.at

Praktikantinnenprogramme bei den **Vereinten Nationen**, für Studierende und AbsolventInnen

Internet: www.unis.unvienna.org

7.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4%). Weniger oft werden die Job-Börsen der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁴⁸

Bei den Wegen der Beschäftigungssuche dominieren die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen und Blindbewerbung.⁴⁹ Soziale Beziehungen zu Bekannten, StudienkollegInnen sowie Eltern/Verwandte spielen insbesondere für AbsolventInnen von Kunstuniversitäten eine wichtige Rolle in der Suchphase. Praktika während des Studiums werden ebenfalls häufiger (22%) genannt.

»Tatsächlich erhalten die meisten AbsolventInnen ihre erste Stelle durch Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen (41%) und durch eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen (20%)«.⁵⁰

Traditionelle Wege der Jobsuche

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

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben v.a. bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und

⁴⁸ 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, S. 273ff.

⁴⁹ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, S. 28ff. und Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Download beider Studien unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

⁵⁰ Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁵¹

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der jeweiligen Hochschule oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁵² Es besteht auch die Möglichkeit, sich »Agenten« anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf »für sich arbeiten lassen«.

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

Personalberatung und Personalvermittlung

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, Personal zur Besetzung von Positionen zu rekrutieren. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer »vorgeschalteten« Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert.

Initiativbewerbung

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

⁵¹ Vgl. ebenda.

⁵² Siehe auch die Adress- und Linksammlung in dieser Broschüre.

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

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

Tipp

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

Um die Möglichkeit eines 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 Kommuni-

kation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25% ist die Leistungsmotivation und zu 10% bis 15% die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«⁵³

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.⁵⁴

Tipp

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

Online-Tools zum Thema »Bewerbung«

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

Internet: www.ams.at/bewerbung

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

Internet: www.ams.at/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.

Internet: www.europass.cedefop.eu.int

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

Internet: www.jova-nova.com

⁵³ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, S. 21.

⁵⁴ Vgl. ebenda. S. 285.

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

Internet: www.jobpilot.at

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

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

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

Internet: www.bewerbung.net

Darüber hinaus steht in den **BerufsInfoZentren (BIZ; www.ams.at/biz)** des AMS⁵⁵ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An 68 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial.

Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

7.5 Arbeitstraining

Arbeitstraining

Ziel

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

Voraussetzungen

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

⁵⁵ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz.

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

Internet: www.ams.at oder bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (siehe Anhang)

8 Weiterbildung an Hochschulen

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

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

Tipp

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

8.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

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

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

im Beamten dienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.⁵⁶

8.2 Universitätslehrgänge/Universitätskurse, Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

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

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

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

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

Internet: www.studieren.at & www.postgraduate.at

⁵⁶ Vgl. Beamten dienstrechtgesetz (BDG) 1979 §23ff.

9 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

9.1 Selbständigkeit von AkademikerInnen

Hohe Selbständigenquote bei AkademikerInnen

Personen mit höherer Ausbildung gehören innerhalb der Europäischen Union zu jenen, die eher eine selbständige Erwerbstätigkeit präferieren und auch tatsächlich selbständig sind. Im Vergleich zu Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau sehen sie auch eine rasche Expansion häufiger als den vielversprechendsten Ansatz, weisen also eine stärkere Wachstumsorientierung auf.⁵⁷

Für höher Qualifizierte spielt auch die Freiheit bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit als Motivation eine wichtigere Rolle als für geringer Qualifizierte.⁵⁸

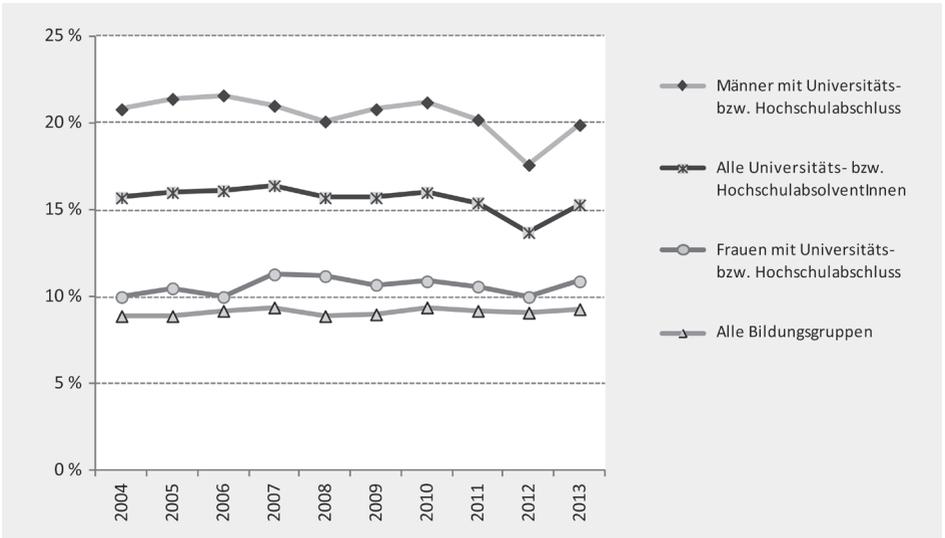
Österreichs Hochqualifizierte folgen dem europäischen Trend: In Österreich lag die Selbständigenquote (auf Basis der Mikrozensus-Daten) über alle Bildungsgruppen im Jahr 2013 bei 9,3%, jene der HochschulabsolventInnen hingegen mit 15,3% deutlich höher. Selbständigkeit ist also für HochschulabsolventInnen eine deutlich häufiger gewählte Beschäftigungsform als für Erwerbstätige mit anderen Bildungsabschlüssen. Bis zum Jahr 2010 hatte sich im Vergleich zu 2004 die Zahl der selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen um 30% erhöht, die anderen Bildungsgruppen hatten ein Plus von 10%.

Das stärkste Plus ergab sich jedoch bei den Frauen mit einem Hochschulabschluss: Mit knapp 11.000 zusätzlichen Selbständigen waren im Jahr 2010 um rund 48% mehr Frauen mit einem Hochschulabschluss selbständig erwerbstätig. Im Jahr 2013 waren laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung rund 105.000 AkademikerInnen selbständig erwerbstätig, das bedeutet gegenüber 2010 ein Plus von knapp sieben Prozent. Über alle Bildungsgruppen betrachtet stieg die Zahl der Selbständigen nur um 1,4%.

⁵⁷ Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, S. 5–8.

⁵⁸ Vgl. Europäische Kommission, GD für Unternehmen und Industrie 2009, S. 23. Dies wird für Österreich auch bestätigt: Birklbauer, V./Karner, Th. (2007): Erfolgsfaktoren österreichischer Jungunternehmen. Statistik Austria, Statistische Nachrichten 12/2007.

Abbildung 4: Selbständigenquoten nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht, 2004–2013



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

Der Trend in Richtung Selbständigkeit wird durch mehrere Faktoren begünstigt:

- Der Zugang zur Selbständigkeit wurde seit Ende der 1990er-Jahre systematisch erleichtert, so z.B. durch Reformen der Gewerbeordnung, aber auch durch vereinfachte bürokratische Prozeduren.
- Die Beratungsangebote für Gründungsinteressierte wurden ausgebaut, dies konzentriert sich allerdings überwiegend auf Gründungsinteressierte, die eine gewerbliche Selbständigkeit aufnehmen wollen.
- Die sinkende Bedeutung des (kapitalintensiven) Produktionssektors und die steigende Bedeutung des (arbeitsintensiven und wissensintensiven) Dienstleistungsbereiches hat zur Folge, dass Unternehmensgründungen mit deutlich weniger Finanzkapital realisiert werden können bzw. Finanzkapital durch Humankapital substituiert werden kann.⁵⁹
- Die Möglichkeit der Gründung mit relativ geringen Finanzmitteln (und damit auch reduziertem Risiko) ermöglicht, Selbständigkeit zunehmend auch als Übergangspassage im Berufsverlauf und nicht nur als »Lebensentscheidung« zu realisieren.

Bislang hat der Arbeitsmarkt die zunehmende Zahl der HochschulabsolventInnen absorbiert. Mit steigenden AbsolventInnenzahlen könnte sich die Konkurrenz um unselbständige Beschäftigungsverhältnisse verstärken und damit auch mehr HochschulabsolventInnen in eine (u.U. befristete) Selbstän-

⁵⁹ Vgl. Faltn, G. (2008): Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art, ein Unternehmen zu gründen. Hanser Verlag, München.

digkeit führen. Wie Studierendenbefragungen zeigen⁶⁰ liegt der Anteil der Studierenden in Österreich, die innerhalb von fünf Jahren nach Studienabschluss ein Unternehmen gründen wollen, immerhin bei rund 18%, weitere 4% wollen ein bestehendes Unternehmen übernehmen und fortführen.

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

Gewerbeschein

Die meisten Selbständigen (rund 58%) gehen einer gewerblichen Tätigkeit nach. Während Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen insgesamt 14,6% aller Selbständigen ausmachen, liegt der Anteil bei den gewerblich Selbständigen mit 12,4% etwas darunter. Gewerbliche Selbständigkeit betrifft all jene, die in Bereichen tätig sind, die durch die Gewerbeordnung geregelt sind. Gewerbliche Selbständige sind zur Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer verpflichtet und sind nach dem GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) pflichtversichert.⁶¹

Freie Berufe

Ganz anders die Situation bei den freiberuflich Selbständigen, häufig auch als »Freie Berufe« bezeichnet. Auch wenn diese Bezeichnung nahe legen mag, dass es sich um leicht zugängliche oder eher gering regulierte Bereiche handelt, ist das Gegenteil der Fall. Bei den »Freien Berufen« handelt es sich v.a. um WirtschaftstreuhänderInnen, TierärztInnen, NotarInnen, RechtsanwältInnen, ZiviltechnikerInnen, ApothekerInnen, ÄrztInnen, PatentanwältInnen etc. Die Zugangsbarrieren sind hoch und die Zugangsregeln sehr streng: in aller Regel ist ein absolviertes Universitätsstudium Voraussetzung, in vielen Bereichen sind auch Praxisjahre vorzuweisen bevor eine selbständige Tätigkeit aufgenommen werden kann.⁶² Daraus erklärt sich auch, dass in der Gruppe der freiberuflich Selbständigen der Anteil der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen beinahe 100% beträgt. Die »Freien Berufe« sind in eigenen Interessenvertretungen organisiert (Ärztelkammer, Rechtsanwaltskammer etc.) und entweder im Rahmen des GSVG oder des FSVG (Freiberuflich Selbständigen-Versicherungsgesetz) versichert, Notare/Notarinnen sind im Rahmen des Notarversicherungsgesetzes (NVG) in die Sozialversicherung eingebunden.

Neue Selbständige

So wie bei den »Freien Berufen« liegt auch bei den so genannten »Neuen Selbständigen« der Anteil der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen mit knapp 41% erheblich über dem Durch-

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

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

62 Aus steuerlicher Sicht beziehen sie »Einkünfte aus selbständiger Arbeit«. Die selbständige Arbeit erfasst Tätigkeiten, die eine bestimmte Berufsausbildung oder besondere persönliche Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern (VwGH 7.11.1952, 1486/50). Dabei kommt dem eigenen geistigen Vermögen und der persönlichen Arbeitsleistung des Steuerpflichtigen entscheidendes Gewicht zu (VwGH 30.9.1975, 0267/74; VwGH 23.5.1997, 94/13/0107). (www.steuerverein.at/einkommensteuer/16_einkuenfte_selbststaendige_arbeit_01.html)

schnitt. Der Begriff »Freiberuflich« wird umgangssprachlich bzw. im Alltag häufig auch für Neue Selbständige verwendet,⁶³ tatsächlich sind die Tätigkeitsfelder der Neuen Selbständigen klar von jenen der Freien Berufe abgegrenzt. Neue Selbständigkeit ist über Ausschlusskriterien definiert. Sie umfasst jene selbständige Tätigkeitsbereiche, die nicht durch das Gewerberecht und auch nicht durch die Freien Berufe geregelt sind, also auch nicht einer Pflichtversicherung nach dem GSVG, dem FSVG, dem BSVG, dem NVG und natürlich auch nicht nach dem ASVG unterliegen. Neue Selbständige zählen zu keiner gesetzlichen beruflichen Interessenvertretung. Zu den Neuen Selbständigen zählen beispielsweise:

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

Selbständige nach Fachrichtungen

AbsolventInnen der Studienrichtungen »Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht« stellen laut Registerzählung 2011 der Statistik Austria zwar mit rund 22.000 die meisten Selbständigen unter den HochschulabsolventInnen, allerdings liegt die Selbständigenquote mit rund 15% in diesem Ausbildungsfeld nur im Mittelfeld.⁶⁴ Die höchste Quote weisen die AbsolventInnen aus dem landwirtschaftlichen Ausbildungsfeld mit knapp 29% auf, allerdings ist die Gruppe mit rund 2.700 Selbständigen nicht groß. Deutlich über dem Durchschnitt liegt auch die Selbständigenquote unter HochschulabsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Gesundheits- und Sozialwesen« mit knapp 27% (rund 14.100 Selbständige) sowie die Quote unter den AbsolventInnen der Geisteswissenschaften und Künste mit 17% (rund 7.600 Selbständige). Sehr gering ist der Trend in Richtung Selbständigkeit unter den HochschulabsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Erziehung« mit rund 4%.

9.2 Selbständigkeit am Beginn der Erwerbskarriere

Über die verschiedenen Bildungsgruppen betrachtet weisen HochschulabsolventInnen mit 4,7% den höchsten Anteil an Personen auf, die im ersten Job als Selbständige arbeiteten.⁶⁵ Im Rahmen einer Studierendenbefragung gaben 3,3% an, dass sie unmittelbar nach Studienende ein Unterneh-

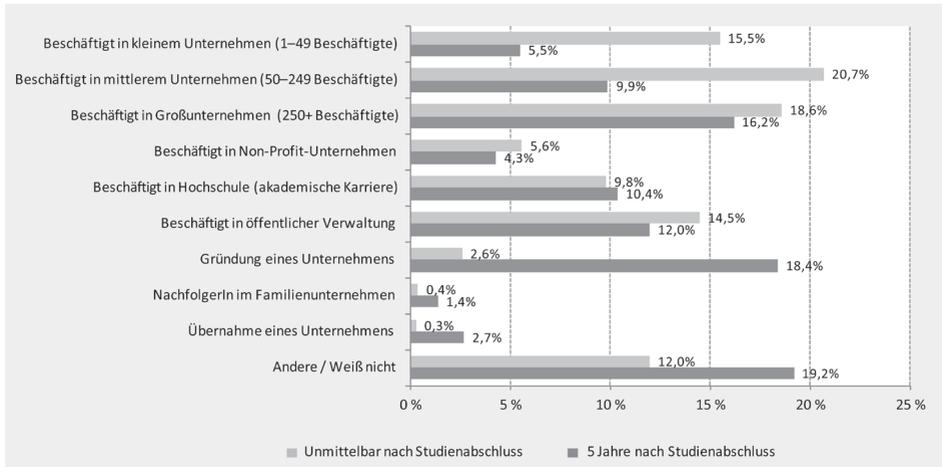
⁶³ Zu Missverständnissen führen diesbezüglich auch die freien Gewerbe. Hier handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, die sehr wohl über das Gewerberecht geregelt sind, allerdings sind für den Erwerb der Gewerbeberechtigung nur die allgemeinen Bedingungen zu erfüllen und keine speziellen Qualifikations- oder Ausbildungsnachweise zu erbringen.

⁶⁴ Die Zahlen beziehen sich nur auf HochschulabsolventInnen ohne Hochschulverwandte Lehranstalten. Rund 15% der Selbständigen mit einem Hochschulabschluss konnten keinem Ausbildungsfeld zugeordnet werden. Die hier beschriebenen Anteile müssen daher als Näherungswerte verstanden werden.

⁶⁵ Vgl. Statistik Austria (2011a): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Korrigierte Fassung vom Februar 2011. S. 70.

men gründen oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen wollen.⁶⁶ Innerhalb der nächsten fünf Jahre nach Studienabschluss wollen jedoch 18% ein Unternehmen gründen und weitere 4% planen, ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen.

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



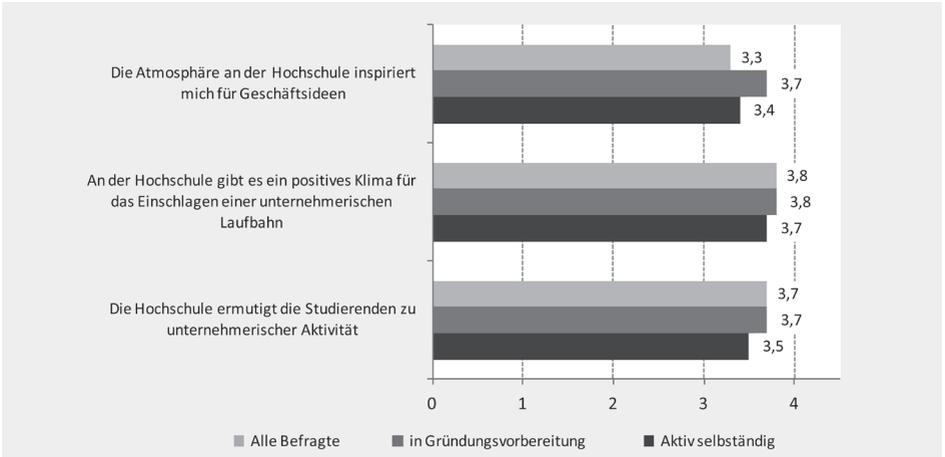
Quelle: Kailer, N./Wimmer-Wurm, B./Knapp, M./Blanka C. (2014): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2013. National Report Austria. S. 7–8. Eigene Darstellung

Die aktuelle Selbständigenquote von den HochschulabsolventInnen liegt bei 15,3%, ist also geringer als der Anteil der Studierenden, die fünf Jahre nach Beendigung des Studiums selbständig erwerbstätig sein wollen (22%). Damit hat sich der Abstand zwischen geplanter und verwirklichter Selbständigkeit gegenüber der im Zeitraum 2008/2009 durchgeführten Erhebung jedoch deutlich reduziert. Damals gaben rund 41% der befragten Studierenden an, dass sie fünf Jahre nach Studienabschluss selbständig erwerbstätig sein wollen.⁶⁷ Tatsächlich dürften damit viele gründungsinteressierte Studierende ihre Gründungspläne im weiteren Berufsverlauf nicht realisiert haben. Zum Befragungszeitpunkt 2013 waren 4,5% der Studierenden bereits selbständig aktiv, weitere 5,3% bereiteten aktuell eine Unternehmensgründung vor, hatten also schon erste Schritte in Richtung Realisierung ihres Gründungsvorhabens unternommen. Damit verfügten knapp 10% der Befragten über unternehmerische Erfahrung. Bei Fragen zum Gründungsklima an den Hochschulen auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 7 (sehr) bewerten die bereits aktiven Selbständigen das Klima tendenziell als weniger gründungsfreundlich als die in Gründungsvorbereitungen befindlichen Studierenden (siehe Abbildung unten).

⁶⁶ Kailer, N./Wimmer-Wurm, B./Knapp, M./Blanka C. (2014): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students at Austrian Universities. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2013. National Report Austria. Insgesamt 4.220 Studierende beteiligten sich an der Erhebung.

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

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



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

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

Gleichzeitig lag die tatsächliche Selbständigenquote in den Geistes- und Kulturwissenschaften mit rund 18% im Durchschnitt der Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen, jene der AbsolventInnen von wirtschaftsnahen Studienrichtungen – obwohl sie das Gründungsklima an den Hochschulen besser bewerteten als die Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen – mit 16% etwas unter dem Durchschnitt. Daraus lässt sich die These ableiten, dass vielmehr die Studienrichtung und die damit verbundenen Berufe bzw. Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit zur selbständigen Erwerbstätigkeit beeinflussen als ein gründungsfreundliches Klima an den Universitäten. Das bedeutet nicht, dass ein gründungsfreundliches Klima und »Entrepreneurship Education« an den Universitäten keine Bedeutung zukommt, sondern dass HochschulabsolventInnen den Weg in die Selbständigkeit auch dann finden und gehen, wenn sie während ihres Studiums nicht entsprechend darauf vorbereitet wurden. Gerade bei Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen muss dies kritisch bewertet werden, denn sie finden offensichtlich an den Universitäten kein gründungsfreundliches Klima vor, gleichzeitig ist bei ihnen der Anteil der Neuen Selbständigen sehr hoch. Für diese Gruppe gibt es aber auch außerhalb der Hochschulen kaum unterstützende Strukturen.⁶⁸

⁶⁸ Dazu mehr im gleich anschließenden Kapitel zur »Kreativen Klasse«.

9.3 Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)

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

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

Florida entwickelte auch das Konzept der »drei Ts«, die für ein Gedeihen der Kreativwirtschaft ausschlaggebend sind: Technologie, Talent und Toleranz. Kreativität in Floridas Konzept zeigt eine starke Nähe zu Schumpeters Konzept der schöpferischen Erneuerung, in dem die Produktion an sich bereits nur einen Nebenaspekt des Wirtschaftens darstellte. Schumpeter sieht Kreativität geradezu als Waffe der Erneuerung, der nötigen Innovation, an. Kreativität ist in diesem Verständnis ein hochkompetitiver Begriff und die Kreativwirtschaft ist die Betriebsform der Wissensgesellschaft.⁶⁹ In Österreich verfügen 34% aller Kreativschaffenden über einen Hochschulabschluss. Dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der österreichischen Wirtschaft und höher als in fast allen anderen Sektoren. Beschäftigte der Kreativwirtschaft verfügen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft nicht nur in Österreich über ein höheres Qualifikationsniveau, dieser Trend ist europaweit – und zum Teil noch stärker ausgeprägt als in Österreich – zu beobachten.⁷⁰

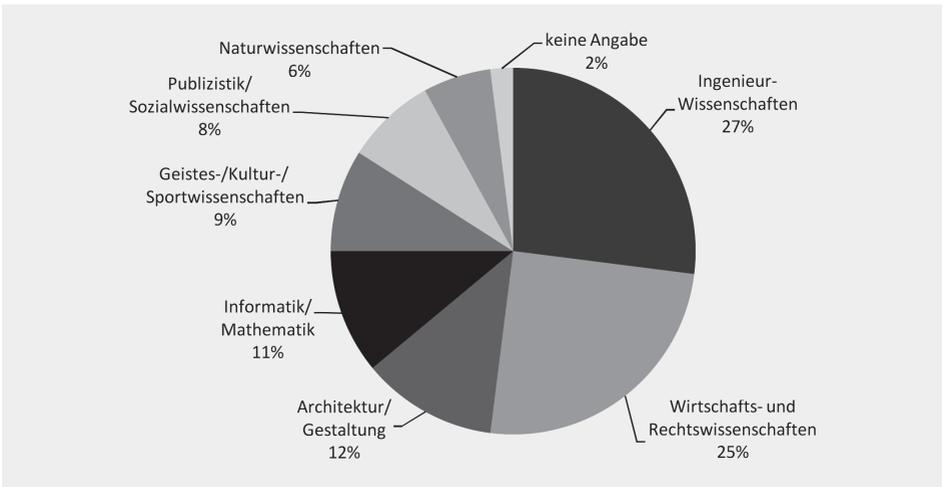
Insgesamt arbeiten rund 50.000 AkademikerInnen in der Kreativwirtschaft. Im Bereich Beratung und Training liegt der Anteil an AkademikerInnen mit 48% am höchsten. Über dem Durchschnitt liegen noch die Bereiche Architektur (39%) und Software (31%). Den geringsten Anteil an

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

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

HochschulabsolventInnen haben Unternehmen der Sektoren Design, Content und Werbung. Jeweils etwas mehr als ein Viertel der AkademikerInnen in der Kreativwirtschaft hat ein ingenieurwissenschaftliches- bzw. ein wirtschafts- oder rechtswissenschaftliches Studium absolviert. Auch Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Sozialwissenschaften sind häufig vertreten.⁷¹ Diese Aufteilung der Studien macht bereits deutlich, dass »kreativ« nicht einseitig mit »künstlerisch-kreativ« gleichgesetzt werden darf. Der Arbeitsmarkt für Kreative fordert eine hohe Flexibilität und Risikobereitschaft der Akteure. Unter den Kreativen dominieren daher atypische Beschäftigungsmodelle, so etwa Teilzeitarbeit, befristete Verträge und Neue Selbständigkeit.⁷²

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



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

In den Creative Industries liegt der Anteil Selbständiger bei rund 30%, also ca. dreimal so hoch wie im Durchschnitt über alle Sektoren. Eine kürzlich durchgeführte AbsolventInnenbefragung⁷³ ergab, dass 14% der befragten AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt selbständig erwerbstätig waren. Bei den AbsolventInnen der Kunstuniversitäten war jedoch fast die Hälfte (46%) als Selbständige/FreiberuflerInnen erwerbstätig. Die Kreativwirtschaft ist ein überdurchschnittlich wissensintensiver Wirtschaftsbereich. Was zählt, ist die Fähigkeit, Wissen zu identifizieren, aufzunehmen, zu kodifizieren, weiterzuentwickeln und in Kompetenzen und Innovationen umzusetzen.

⁷¹ Vgl. Leimüller, G./Gutmann M./Lichtmanegger, R./Alton-Scheidl, R. (2008): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, S. 21–22.

⁷² Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008): Beitrag der Creative Industries zum Innovationssystem am Beispiel Österreichs. Endbericht zur Studie der »arge creativ wirtschaft austria« im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. S. 13.

⁷³ Vgl. Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Und das möglichst schnell, denn die Halbwertszeit des Wissens verkürzt sich zusehends. Einmal erworbenes Wissen verliert in immer kürzerer Zeit seinen Nutzen und muss durch neues Wissen ersetzt werden. Dabei ist die Entwicklung der wissensbasierten Wirtschaft eng mit dem breiten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien verknüpft, die ihrerseits den globalen Wissenstransfer vorantreiben und somit Innovationen ermöglichen.

Innovationen machen die Kernkompetenz der Creative Industries aus, da die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen, Produkte und Dienstleistungen, aber auch Vorgehensweisen zentrale Funktion kreativer Unternehmen ist. Der Großteil der Aktivitäten umfasst die Erstellung und Verbesserung des immateriellen Gutes ›Inhalt‹, verstanden als kultureller, erfahrbarer oder ästhetischer, d.h. immaterieller Wert von Gegenständen oder (Medien-)Inhalten. Produkte und Dienste der Creative Industries haben einen interaktiven Charakter, d.h. sie provozieren eine spezifische Reaktion bei den Kunden bzw. Nutzern und dieser kann zeitnah in Produktverbesserung und somit Innovation umgesetzt werden. Der hohe Anteil nicht objektivierbarer Produkteigenschaften wie Nutzererfahrung und Ästhetik machen die frühe und enge Einbindung von KundInnen und NutzerInnen zu einem zentralen Erfolgsfaktor.⁷⁴ Kreativ zu arbeiten in den Creative Industries bedeutet also, in besonders hohem Ausmaß kundInnen- und nutzerInnenorientiert zu arbeiten.

Charakteristisch für die Kreativwirtschaft sind unterschiedliche Teilmärkte, die sich aus Produktions-, Dienstleistungs- und gelegentlich Handelssektoren zusammensetzen. Diese Teilmärkte können sich zu thematischen Branchen oder Branchenkomplexen verdichten, die untereinander durch Wirtschaftsbeziehungen zu Clustern verbunden sind oder unverbunden nebeneinander existieren. Als Kennzeichen dieser Querschnittsbranche gelten geringe Betriebsgröße, kleinteilige Branchenstruktur mit vielen Neugründungen und die hohe Selbständigenquote. Dabei stellen Selbständige mit einem akademischen Abschluss in der Kreativwirtschaft jene Gruppe, die im Durchschnitt über die geringste Berufserfahrung verfügt. 10% der KreativunternehmerInnen mit Hochschulabschluss sind mit ihrem Einkommen sehr zufrieden, allerdings sind auch 20% mit ihrem Einkommen nicht zufrieden.⁷⁵ Das Entwickeln neuer Ideen und ihre Umsetzung in marktfähige Produkte und Dienstleistungen ist das Geschäftsmodell der Kreativen. Insofern könnte man jedes CI-Unternehmen als innovativ bezeichnen.⁷⁶

9.4 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B.

⁷⁴ Vgl. Georgieff, P./Kimpeler, S./Müller, K./Rammer, C. (2008), S. 10–11.

⁷⁵ Voithofer, P. et al. (2010): Vierter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Studienfassung, S. 114.

⁷⁶ Vgl. Leimüller, G./Gutmann M./Lichtmannegger, R./Alton-Scheidl, R. (2008), S. 51.

Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

Rahmenbedingungen

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

Nähere Informationen: www.ams.at

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

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

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

dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Internet: www.gruenderservice.at

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

Universitäres Gründerservice

INiTS

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

Internet: www.inits.at

UNIUN

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

Internet: www.uniun.at

10 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

10.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst⁷⁷

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

Tabelle 9: Beschäftigung im Öffentlichen Dienst in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Jahr	BeamtInnen	Vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804
2011	79.574	52.783	132.357
2012	77.447	53.736	131.183

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2013): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. S. 41. Anmerkung: Ein Vollbeschäftigungsäquivalent entspricht einer vollbeschäftigten Person

⁷⁷ Die Daten und Informationen in diesem Kapitel stammen sofern nicht anders angegeben aus: Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten.

Der Personalstand des Bundes wurde seit Ende der 1990er-Jahre deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 35.309 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgliedert (-23.469), andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während der Personalstand im Bereich Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten im Bereich Bildung sogar vergrößert wurde. Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 65,5%, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.

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

Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen	Frauenanteil	BeamtInnenanteil
Verwaltungsdienst	44.997	34,3%	22.559	22.438	53,0%	44,5%
LehrerInnen	39.042	29,7%	16.564	22.478	58,6%	30,2%
Exekutivdienst	30.124	23,0%	26.431	3.693	13,1%	93,6%
Militärischer Dienst	13.981	10,6%	13.727	254	1,9%	91,6%
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.518	1,9%	1.285	1.233	51,0%	100%
Krankenpflegedienst	217	0,2%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Schulaufsicht	233	0,2%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Sonstige	71	0,1%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gesamt	131.183					

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2013): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. S. 16ff. Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person). Frauenanteil und BeamtInnenanteil berechnet nach Köpfen

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

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (32,3%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist v.a. die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor mit 11,8% über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen steigt allerdings sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten ist mit 45,2 Jahren generell deutlich höher als in der Privatwirtschaft, wo es bei 37,7 Jahren liegt. Nur 20,3% der Bundesbediensteten sind jünger als 35 Jahre, 38,5% sind 50 Jahre oder älter. Mit 46% ist auch unter den AkademikerInnen der Anteil in der Altersgruppe 50+ sehr hoch und bedeutet, dass ein erheblicher Nachbesetzungsbedarf (insbesondere bei den LehrerInnen) besteht.

Tabelle 11: AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund	Privater Sektor
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%
2008	31,0%	9,0%
2009	31,2%	10,0%
2010	31,5%	10,4%
2011	31,8%	10,7%
2012	32,2%	11,8%

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

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts («Job-Börse») vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann. Das traditionell im öffentlichen Dienst geltende strikte Vorbildungsprinzip wird heute – zumindest bei den Vertragsbediensteten – deutlich flexibler angewandt.

Karriere im Öffentlichen Dienst

»In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.«⁷⁸

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

Jobbörse des Bundes: www.jobboerse.gv.at

⁷⁸ Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Verwaltung in Österreich, S. 14.

10.2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

10.2.1 Universitäten

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

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

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

- Personen in der Funktion »Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn« (mit max. 4 Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen wird; Mitwirkung bei der Lehre).
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet).
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der »Staff Scientists« zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

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

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

Tipp

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

10.2.2 Fachhochschulen

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

10.3 Einkommen

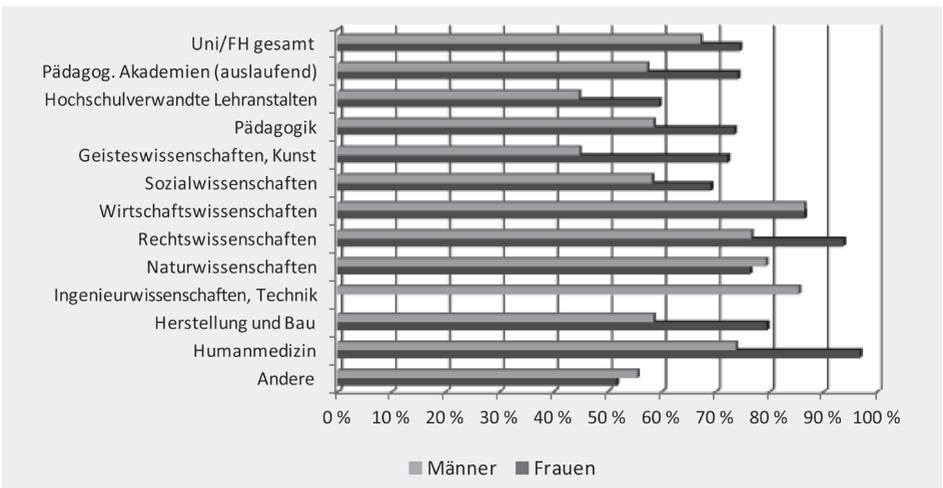
Bildungsrendite – Bildung zahlt sich aus!

Sowohl für individuelle Bildungsentscheidungen als auch für öffentliche Bildungsausgaben ist die Bildungsrendite ein zentraler Bestimmungsfaktor. Unter Bildungsrendite wird der prozentuelle Einkommenszugewinn auf Grund zusätzlicher Bildungsmaßnahmen verstanden, wobei der finanzielle Aufwand für den Erwerb der höheren Bildung (v.a. Einkommensentgang während der Ausbildung) dem in der Zukunft zu erwarteten höheren Einkommen gegenübergestellt wird. Die Bildungsrenditen für höhere Bildungsebenen sind in den 1980er-Jahren bis Mitte der 1990er-Jahre gesunken, seither entwickeln sie sich konstant. Daran haben – zumindest bis zum Jahr 2010 – auch

die krisenhaften Entwicklungen 2008/2009 nichts geändert.⁷⁹ Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt das weiter wachsende Qualifikationsangebot absorbiert.

Die Bildungserträge steigen in Österreich streng hierarchisch mit dem höchsten Bildungsabschluss an. Ein zusätzliches Jahr in formaler Bildung ist im Durchschnitt mit einem rund 7% höheren Netto-Stundenlohn verbunden. Höherbildung wirkt sich auf die Bildungserträge der Frauen noch stärker aus als auf jene der Männer, am deutlichsten wird das bei den HochschulabsolventInnen sichtbar. Männer mit einem Hochschulabschluss haben gegenüber PflichtschulabsolventInnen ein Einkommensplus von 67%, Frauen gegenüber weiblichen PflichtschulabsolventInnen ein Plus von 75%. Generell versprechen hochschulische Abschlüsse markante Einkommenszugewinne, wobei Wirtschafts-, Rechts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin im Durchschnitt die höchsten Erträge abwerfen. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, sind die Einkommensrenditen der Frauen – unter der Voraussetzung gleicher Beschäftigungsbedingungen – in vielen Bereichen höher als jene der Männer.

Abbildung 8: Bildungserträge von Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Personen mit Pflichtschulbildung, nach Fachgebieten und Geschlecht, 2010



Quelle: Vogtenhuber, S./Lassnigg, L./Radinger, R./Gurtner-Reinthaler, S. M. (2012): Outcome – Wirkungen des Schulsystems. In: Nationaler Bildungsbericht 2012, Band 1, S. 191

HochschulabsolventInnen weisen generell höhere Bildungserträge auf als Erwerbstätige mit anderen höchsten Bildungsabschlüssen. Zumindest teilweise konkurrenzfähig sind jedoch beispielsweise die Bildungserträge männlicher Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen im technischen Bereich, sie liegen durchschnittlich 55% (im Jahr 2010) über den Pflichtschulabsolventen und damit auch etwas höher als die Bildungserträge männlicher Hochschulabsolventen der Fachrichtungen »Geisteswissenschaften, Kunst« (45%), sowie der Absolventen hochschulver-

⁷⁹ Vgl. Vogtenhuber, S./Lassnigg, L./Radinger, R./Gurtner-Reinthaler, S. M. (2012): Outcome – Wirkungen des Schulsystems. In: Nationaler Bildungsbericht 2012, Band 1, S. 188–191.

wandter Lehranstalten (45%). Allerdings liegen die Bildungserträge der Männer mit einem ingenieurwissenschaftlich-technischen Studienabschluss mit 85% über dem Pflichtschulabschlussniveau erheblich über jenem von Absolventen ingenieurwissenschaftlich-technischer BHS. Neben den Männern mit einem ingenieurwissenschaftlich-technischen Hochschulabschluss haben jene mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss – mit einem Einkommensplus von 86% gegenüber Pflichtschulabsolventen – die höchsten Bildungserträge.

Unter den Frauen wiesen jene mit einem Abschluss in Humanmedizin die höchsten Bildungserträge auf, ihr Plus gegenüber Pflichtschulabsolventinnen betrug 97%. Knapp dahinter rangieren die Rechtswissenschaften mit 94% und auch die Wirtschaftswissenschaften (mit 87%) versprechen hohe Bildungserträge für Frauen. Den niedrigsten Bildungsertrag bringen für Frauen Abschlüsse von hochschulverwandten Lehranstalten (Plus 60% gegenüber Pflichtschulabsolventinnen).

Einkommen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von Uni- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. So bestehen erhebliche Unterschiede nach Fachrichtungen (und auch nach Geschlecht): Das durchschnittliche Einkommen der AbsolventInnen von Kunstuniversitäten ist mit 1.797 Euro deutlich geringer, während die AbsolventInnen der Medizinischen Universitäten mit 3.396 Euro ein vergleichsweise hohes Einkommen berichten.⁸⁰

Tabelle 12: Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) der 1. Erwerbstätigkeit von HochschulabsolventInnen nach Ausbildungsfeld

	bis 1.200 €	1.200–1.800 €	1.800–2.400 €	über 2.400 €
Erziehung	37%	16%	29%	18%
Geisteswissenschaften und Künste	50%	18%	18%	14%
Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht	25%	20%	20%	35%
Naturwissenschaften	27%	13%	24%	37%
Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	22%	10%	17%	51%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	46%	16%	19%	19%
Gesundheits- und Sozialwesen	15%	18%	26%	41%
Dienstleistungen	36%	15%	18%	32%
Zusammen	27%	16%	21%	35%

Quelle: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. Eigene Berechnungen. Die Daten beziehen sich auf die erste unselbständige Beschäftigung

⁸⁰ Vgl. Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Die Einstiegsgehälter unterscheiden sich nicht nur erheblich nach Fachrichtungen der abgeschlossenen Studien, sondern differieren auch erheblich nach Geschlecht. Während 45% der Männer mit einem Bachelortitel einer Universität, Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule ein Einstiegsgehalt von mehr als 2.400 Euro bekommen, sind es bei den Frauen nur 21%. Der Unterschied ist bei den Masterabschlüssen noch höher: 71% der Männer, aber nur 43% der Frauen erhalten ein Einstiegsgehalt von mehr als 2.400 Euro. Die in allen Fachrichtungen zu erkennenden geringeren durchschnittlichen Einstiegsgehälter der Frauen werden vor allem durch den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten verursacht.⁸¹ HochschulabsolventInnen verzeichnen innerhalb der ersten fünf Beschäftigungsjahre jedoch erhebliche Einkommenszuwächse. Wie die Ergebnisse des AbsolventInnen-Trackings der Universität Wien zeigen, liegt das durchschnittliche Brutto-Einkommen der Uni Wien-AbsolventInnen fünf Jahre nach dem Berufseinstieg um ca. 80% über jenem des ersten Beschäftigungsjahrs.⁸²

Ein Vergleich der Einkommen von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft mit jenen im öffentlichen Dienst zeigt, dass Männer in der Privatwirtschaft eine tendenziell günstigere Einkommenssituation vorfinden als im öffentlichen Dienst. Im Vergleich der Zahlen muss insbesondere hinsichtlich der BeamtInnen berücksichtigt werden, dass die BeamtInnen ein um ein elf Jahre höheres Durchschnittsalter aufweisen als die Angestellten in der Privatwirtschaft und der AkademikerInnenanteil unter den BeamtInnen sehr hoch ist. Für Frauen bietet die Beschäftigung im öffentlichen Dienst eindeutig bessere Einkommensperspektiven als eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Während das Median-Einkommen der in der Privatwirtschaft angestellten Frauen nur 66% ihrer männlichen Kollegen beträgt, liegt das Median-Einkommen der weiblichen Vertragsbediensteten bei 93% ihrer männlichen Kollegen und das Median-Einkommen der Beamtinnen sogar geringfügig über jenem der Beamten.

Tabelle 13: Median der Brutto-Jahreseinkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung, 2011⁸³

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	21.484 €	31.135 €	29.164 €
Angestellte	32.735 €	49.608 €	41.754 €
Vertragsbedienstete	34.860 €	37.460 €	36.009 €
BeamtInnen	51.474 €	50.918 €	51.159 €

Quelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes 2012. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt «E-Library»

81 Statistik Austria (2012): Registerbasierte Statistiken Bildung, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring, Schnellbericht 10.1.

82 www.uniport.at/absolventInnentracking2011.

83 Die Daten lassen höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes unberücksichtigt.

Der Einstieg in den öffentlichen Dienst erfolgt üblicherweise über eine Beschäftigung als Vertragsbedienstete/r. Die Vertragsbediensteten werden in Entlohnungsschemata und innerhalb dieser weiters in Entlohnungsgruppen eingeteilt. Entlohnungsschemata gibt es für Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes, für Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes, für VertragsprofessorInnen und VertragsassistentInnen, für VertragslehrerInnen sowie für Vertragsbedienstete des Krankenpflagedienstes. Im Verwaltungsdienst sind HochschulabsolventInnen in der Entlohnungsgruppe v₁ (Höherer Dienst), bei den BeamtInnen in der Verwendungsgruppe A₁, wobei jedoch zu beachten ist, dass letztlich die Anforderungen bzw. das Tätigkeitsprofil des tatsächlichen Arbeitsplatzes ausschlaggebend ist. Das Einstiegsgehalt in der Entlohnungsgruppe v₁ liegt bei 2.379,60 Euro brutto, StaatsanwältInnen steigen beispielsweise mit 3.753,40 brutto ein. AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss wurden erst durch die Beamtendienstrechtsnovelle im November 2011 im öffentlichen Dienst als AkademikerInnen anerkannt und seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft.

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

Tabelle 14: Median des Brutto-Jahreseinkommens im Öffentlichen Dienst, 2012

Ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes	Einkommen
Exekutivdienst	47.311 €
LehrerInnen	50.616 €
RichterInnen/StaatsanwältInnen	73.708 €
Militärischer Dienst	39.016 €
Verwaltungsdienst	34.000 €

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2013): Das Personal des Bundes 2013. Daten und Fakten. S. 27ff

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 50.074 Euro brutto verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 91.962 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 50.616 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 31.733 Euro, ein Viertel verdient mehr als 67.701 Euro.

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

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

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

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

10.4 Interessenvertretungen

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

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

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

11 Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Laut den Ergebnissen der letzten flächendeckenden Repräsentativerhebung zur Arbeitssituation von Hochschul-AbsolventInnen in Österreich⁸⁴ gelingt den befragten AbsolventInnen österreichischer Hochschulen, die zwischen 2004 bis 2008 ein Studium abgeschlossen haben, der Übergang in eine Berufstätigkeit relativ gut. Fast die Hälfte der der AbsolventInnen (46%) setzt eine Erwerbstätigkeit fort, die sie schon vor Studienabschluss hatten. Diejenigen AbsolventInnen, die eine Beschäftigung gesucht haben, berichten im Durchschnitt über eine kurze Suchphase von unter einem halben Jahr (80% suchten höchstens sechs Monate, 8% über ein Jahr). Nimmt man die Suchdauer als Indikator für die Arbeitsmarktsituation der AbsolventInnen, dann zeigt der Vergleich der Jahrganggruppen einen klaren Trend zur Verkürzung der Suchdauer für die AbsolventInnen von Universitäten; bei den AbsolventInnen von Fachhochschulen sind kürzere Suchdauern zeitstabil. Ob sich dieser Trend angesichts der Finanzkrise fortsetzen wird, scheint fraglich und ist jedenfalls von der gewählten Fachrichtung abhängig.

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

Zumeist sind die AbsolventInnen in Bereichen tätig, in denen sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen auch nutzen können. Nicht ganz ein Fünftel der Befragten gibt eine geringe oder keine Qualifikationsverwendung an: »Eine exklusive Passung von Studienfach und beruflichen Aufgaben ist allerdings bei der Mehrzahl der AbsolventInnen nicht gegeben (40% antworten: »Meine Studienrichtung ist die einzig mögliche/beste, um meine beruflichen Aufgaben zu erfüllen.«), außer bei AbsolventInnen der Medizinischen Universitäten (95%) und auch häufig der Kunstuniversitäten (63%). 13% der AbsolventInnen berichten, dass es in ihrem beruflichen Aufgabenfeld gar nicht auf eine bestimmte Studienrichtung ankommt.«⁸⁵

Der Großteil der AbsolventInnen (78%) ist »niveauadäquat« (Niveau des Hochschulabschlusses im Bezug auf die berufliche Position) beschäftigt. »Moderate Überqualifikation (»ein geringeres Hochschul-Abschlussniveau ist geeigneter«) berichten 9% der AbsolventInnen. 13% halten sich eindeutig für überqualifiziert (»Kein Hochschulabschluss erforderlich«).«⁸⁶

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

85 Ebenda.

86 Ebenda.

11.1 Rechtswissenschaften (Jus)

Tipp

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

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

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

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

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

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

Aktuell (erstes Halbjahr 2014) gibt es in Österreich rund 6.000 RechtsanwältInnen und über 2.000 RechtsanwaltsanwärterInnen. Rund 20% der RechtsanwältInnen sind weiblich, bei den RechtsanwaltsanwärterInnen ist der Frauenanteil jedoch mehr als doppelt so hoch (47%). Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen Klientenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich). Auf Wien entfallen rund 45% der AnwältInnen. AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebotes an freien Praxisstellen eventuell mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. In vielen mittleren und großen Unternehmen besteht großer Bedarf an RechtswissenschaftlerInnen, die Anforderungen angesichts

eines immer härter werdenden Wettbewerbs sind jedoch hoch. Spezialkenntnisse im Finanz- und Bankrecht, Arbeits-, Steuer- und Urheberrecht oder auch im internationalen Vertragsrecht oder im Patentrecht werden in Zukunft immer wichtiger.

Die Amtsstellen der NotarInnen sind »systematisiert«. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den RechtsanwältInnen und anderen Freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzen gibt. Ende 2012 gab es in Österreich rund 500 NotarInnen (30% mehr als 1995) und weitere 417 AnwärterInnen. Jährlich werden ein paar Dutzend neue NotarInnen ernannt.

Die Errichtung von Notarstellen, gegebenenfalls auch die Einziehung von Notarstellen ist in der Notariatsordnung bundesgesetzlich geregelt. Der Bundesminister für Justiz kann auf Antrag der zuständigen Notariatskammer neue Notarstellen einrichten.⁸⁷ Diese Anträge werden nach einer Vielzahl von Kriterien gestellt, eins davon ist die Bevölkerungszahl, eine andere etwa die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung einer Region, die Zahl der Mietwohnungen, Eigentumswohnungen oder die Zahl von Betriebsstätten und Beschäftigten. Üblicherweise gibt es pro Gerichtsbezirk ein Notariat, in großen Bezirken auch zwei bis drei. In den Großstädten wird versucht, eine gleichmäßige Verteilung der Notariate anhand der Bevölkerungszahlen zu erreichen.

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Rechtswissenschaften« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz). Download unter:

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

11.2 Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

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

Tipp

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

⁸⁷ Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im §9 der NotO.

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

Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind für die verschiedenen Studienrichtungen sehr unterschiedlich. Es besteht z.B. einerseits Nachfrage nach AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik oder BetriebswirtInnen mit international orientierter Ausbildung und bestimmten Qualifikationen (z.B. E-Commerce), auf der anderen Seite sind die Bedingungen für AbsolventInnen eher theoretisch orientierter Studien (z.B. Volkswirtschaft, Soziologie) schwierig, v.a. dann, wenn keine Zusatzqualifikationen vorgewiesen werden.

Bank- und Versicherungswesen

Langzeitfolgen der weltweiten, von den USA ausgehenden Wirtschaftskrise waren und sind ein höherer Anteil an Teilzeit- und freiberuflichen Stellen sowie eine stärkere öffentliche Regulierung bestimmter Geschäftstätigkeiten im Bankenbereich. Darüber hinaus erfolgt auch in Österreich eine Bereinigung der Bankenlandschaft (Stichworte: Abbaugesellschaft Hypo Alpe Adria, Volksbankenkrisen). Die langfristigen wirtschaftlichen Folgen der so genannten »Eurokrise« (dramatische Verschuldungssituation einiger südeuropäischer Länder) wie auch der aktuellen politischen Krise in der Ukraine mit bürgerkriegsartigen Auseinandersetzungen können zur Endredaktion der vorliegenden Broschüre mit Jahresmitte 2014 noch nicht abgeschätzt werden.

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

Der persönlichen KundInnenbetreuung, v.a. auch im Außendienst, wird bei Finanzdienstleistungen wieder vermehrt Augenmerk geschenkt. Durchgeführt wird diese zumeist von selbständigen VersicherungsmaklerInnen sowie Finanz- und VermögensberaterInnen. Es ist auch damit zu rechnen, dass Vollzeitangestellte zum Teil gegen (kostengünstigere und flexibler einsetzbare) Neue Selbständige oder Teilzeitkräfte ausgetauscht werden. Unter diesen finden sich überdurchschnittlich oft Frauen, die entsprechende Tätigkeiten mit einem deutlichen Gehalts- (bis zu 40%) und Zeitnachteil übernehmen. Auch Verwaltungsarbeiten werden auf diese Weise ausgelagert. Da die Vergütung auf leistungsorientierter Basis erfolgt, müssen Beschäftigte auf alle Fälle mit

einem starken Konkurrenz- und Leistungsdruck rechnen. Eine Strategie besteht im Erschließen von Netzwerken.

Beispiele für weitere Tätigkeitsfelder

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Industrie ist das primäre Einsatzgebiet für die Querschnittkompetenz aus Wirtschaft und Technik. Der industrielle Sektor bekam die globale Wirtschafts- und Finanzkrise besonders stark zu spüren. Die Geschäftseinschätzung seitens der Industrie sind auch für 2015 sehr vorsichtig formuliert. Dennoch gilt: Für höher qualifizierte Arbeitskräfte, die ja im Berufsfeld Wirtschaft und Technik häufig vorzufinden sind, ist die Nachfrage am Arbeitsmarkt eher günstig, hier spielt auch das Faktum eine Rolle, dass in Österreich ein spürbarer Mangel an hochqualifizierten Fachkräften aus dem MINT-Bereich wie auch dem Bereich des Wirtschaftsingenieurwesens zu konstatieren ist. Gerade durch die Verknüpfung von wirtschaftlichem und technischem Know-how kann hier am Arbeitsmarkt gepunktet werden.

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

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

In der Folge spektakulärer Unternehmenspleiten wird eine Zunahme von Unternehmensbewertungen und -prüfungen (z.B. »Due-Diligence«-Prüfungen) und damit ein positiver Impuls für die Wirtschaftstreuhandbranche erwartet. Kleinere und mittlere Unternehmen ziehen aufgrund des

komplexeren nationalen und supranationalen Rechts vermehrt SpezialistInnen aus dem Bereich Steuerberatung und Recht hinzu.

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

Der Bedarf am Aufdecken brachliegender Unternehmensressourcen durch qualifizierte ControllerInnen ist ungebrochen, ein leichter Arbeitskräftemangel ist zu erwarten. Das Brutto-Jahresgehalt reicht von 39.000 Euro (Einstieg) über 50.000 Euro (ControllerIn) bis zu 90.000 Euro (LeiterIn).

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Sozial- und Wirtschaftswissenschaften« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.3 Gesundheitsbereich

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

Tipp

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

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

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

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

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

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

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

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

2013 gab es in Österreich insgesamt rund 42.300 ÄrztInnen. Die Mehrheit der berufsausübenden ÄrztInnen ist männlich, der Anteil der weiblichen Ärzte nimmt aber jährlich deutlich zu. Es wird von einer künftigen Umkehrung des Geschlechterverhältnisses ausgegangen. Bei den TurnusärztInnen beträgt der Frauenanteil bereits über 60%. Anders ist die Situation bei den leitenden ÄrztInnen: Laut der Österreichischen Ärztekammer sind nur rund 10% aller ÄrztInnen in leitenden Positionen an österreichischen Spitälern Frauen.

Aufgrund des enormen Anstiegs der PatientInnenfrequenzen in Ambulanzen und der in den kommenden Jahren anstehenden Pensionierungen fordert die Ärztekammer eine Aufstockung des Spitalspersonals, v.a. bei SpitalsärztInnen. Im ländlichen Raum ergeben sich neue Beschäftigungspotenziale, da bei jungen ÄrztInnen ein rückläufiges Interesse dahingehend festzustellen ist, eingeführte Praxen von in Ruhestand tretenden LandärztInnen zu übernehmen. Ein neues HausärztInnenmodell soll diese Tätigkeit attraktiver machen, einem möglichen Versorgungsengpass vorbeugen und die Spitäler entlasten. Eine bessere Koordination der PatientInnenströme soll auch durch die Neuregelungen in Bezug auf den Zusammenschluss von ÄrztInnen zu Gesellschaften erreicht werden. Für ÄrztInnen ergeben sich dadurch Erleichterungen beim Schritt in die Selbständigkeit (z.B. Aufteilung der Kosten für Personal und Infrastruktur).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Medizin« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.4 Kultur- und Humanwissenschaften

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

Tipp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Tätigkeitsbereiche von PsychologInnen lassen sich in neun Sektionen gliedern (Forensische Psychologie, Kinder-, Jugend- und Familienpsychologie, Klinische und Gesundheitspsychologie,

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

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

Mit Jahresende 2013 gab es in Österreich rund 8.000 PsychotherapeutInnen. Ca. 40% der PsychotherapeutInnen waren ausschließlich freiberuflich, knapp 20% ausschließlich im Rahmen einer Anstellung tätig. Der Rest (ca. 40%) arbeitete sowohl freiberuflich als auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses.

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

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

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kultur- und Humanwissenschaften« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.5 Bodenkultur

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

Tipp

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

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

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

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

Im mittlerweile sehr vielfältigen Umweltbereich finden sich Jobs für Personen aller Qualifikationsebenen. Der AkademikerInnenanteil bei den Green Jobs beläuft sich auf ca. 30% Da laut dem

österreichischen »Masterplan Green Jobs« des Lebensministeriums derzeit ein Mangel an qualifizierten Fachkräften vorherrscht, wird eine Aus- und Weiterbildungsoffensive erwartet bzw. erhofft. Für ausgebildete Fachkräfte wird es im Prognosezeitraum voraussichtlich zahlreiche neue und v.a. krisensichere Arbeitsplätze geben.

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

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

Öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen

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

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Genossenschaften

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

Betriebe in Industrie und Gewerbe

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

Ökomanagement, Umwelttechnik

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Bodenkultur« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.6 Medien, Kunst und Kultur

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

Tipp

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

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

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

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

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

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

Musik und darstellenden Kunst

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

Bildende und angewandte Kunst

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

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

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

taurorInnen werden einerseits von der öffentlichen Hand beschäftigt (z.B. Bundesdenkmalamt), andererseits bilden sich zunehmend mehr private Arbeitsgemeinschaften von RestauratorInnen, denen SpezialistInnen verschiedener Sparten angehören.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kunst« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.7 Technik/Ingenieurwissenschaften

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

Tipp

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

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

Öffentliche Verwaltung

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

Selbständige Berufsausübung als ZiviltechnikerIn: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn

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

ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (mit entsprechender Ziviltechnikerbezeichnung) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z.B. ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Markscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Für nähere Infos siehe Kapitel 11.12.

Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation

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

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

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

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

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

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

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

Informationstechnologie

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

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

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

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

Tätigkeitsbereiche:

- Forschung und Entwicklung, Patentwesen;
- Projektierung von Anlagen, Apparaten, Maschinen, Ausstattungen (Entwurf, Darstellung gegenüber AuftraggeberInnen, Betreuung von AuftraggeberInnen);
- Berechnung und Konstruktion;

- Versuch und Inbetriebsetzung;
- Überwachung der laufenden Anlagen bzw. der Fertigung (Betriebsingenieurwesen), Arbeitsvorbereitung;
- Montage, Außenarbeiten, Reparatur.

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

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

Diese spezialisierte Studienrichtung verbindet die technische Ausbildung mit kaufmännischen Kenntnissen. Wirtschaftsingenieurinnen/Wirtschaftsingenieure beraten Unternehmen in technischen, betrieblichen und wirtschaftlichen Fragen und liefern somit Grundlagen für unternehmerische Entscheidungen. Neben den Wirtschaftsunternehmen in der Industrie bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (Bahn, Post, Telekommunikationsunternehmen) und in der Energiewirtschaft. Berufschancen bestehen auch nach entsprechender Berufspraxis und Ablegung der Ziviltechnikerprüfung in einer selbständigen Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn (siehe Kapitel 11.12).

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

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

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

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

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

Bauindustrie

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

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

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Technik/Ingenieurwissenschaften« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.8 Naturwissenschaften

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

Tipp

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

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

Mathematik, Physik, Chemie

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

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

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

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

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

Bio- und Geowissenschaften, Haushalts- und Ernährungswissenschaften

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

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

- Ein Beschäftigungsbereich für BotanikerInnen liegt in der angewandten Forschung in Bundesanstalten, im öffentlichen Dienst, bei Interessenvertretungen (z.B. Feststellung und Bekämpfung von Umweltschäden). Häufiger als andere BiologInnen sind BotanikerInnen im industriellen Bereich vertreten, so v.a. in der Agrarindustrie.

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

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

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

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

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

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

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

AstronomInnen an Messstellen und Messwarten, Sternwarten und Universitätsinstituten. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten sind v.a. Umweltmessstellen, Massenmedien und Volksbildungseinrichtungen. In der Privatwirtschaft sind sie im Bereich der Umweltplanung, der Solartechnik, Nutzung von Alternativenenergien, aber auch in Bergbaubetrieben und zum Teil in fachfremden Bereichen tätig. Zur Studienrichtung Pharmazie finden sich Informationen im Kapitel 11.3 – Gesundheitsbereich.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Naturwissenschaften« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz).

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.9 Montanistik

Die relevanten Studien: Studien an der Montanuniversität Leoben.

Tipp

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

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

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

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

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

Angewandte Geowissenschaft

Die Montanistik-GeowissenschaftlerInnen finden Aufgaben bei der Aufsuchung und Bewertung von Rohstoffen (Erze, Industriemineralien, Kohle und Kohlenwasserstoffe, Wasser, Bau- und Massenrohstoffe), bei der Grundwassererkundung und dem Grundwasserschutz, beim Umweltschutz (Bewertung von Deponiestandorten, Altlasten, Schadstoffen im Boden und im Grundwasser usw.), bei der geotechnischen Betreuung von Bauvorhaben, bei der geologisch-geophysikalischen Betreuung von Tiefbohrungen.

Bergwesen/Natural Resources

Das Aufgabengebiet der Bergingenieurinnen/Bergingenieure umfasst das Aufsuchen, die Gewinnung und Aufbereitung von festen mineralischen Rohstoffen.

Im Mittelpunkt stehen das Planen und der Betrieb von Bergwerken unter und über Tage (einschließlich des Steinbruchbetriebes). Darüber hinaus ergeben sich wichtige Aufgaben beim Herstellen von Hohlraumbauten unter der Erdoberfläche im Schacht-, Stollen- und Tunnelbau sowie im Rahmen der Deponietechnik (abgesicherte Lagerung von Abfall, der nicht aufgearbeitet und wiederverwendet werden kann).

Petroleum Engineering/Erdölwesen

Haupttätigkeitsbereich von ErdölingenieurInnen ist die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten und deren Förderung; der Transport von Rohöl und Erdgas zur Raffinerie bzw. den AbnehmerInnen. Weitere Tätigkeitsbereiche eröffnen sich durch die »interdisziplinäre« Ausbildung in der letzten Phase des Studiums, das nicht nur für die Erdölindustrie von großem Interesse ist.

So werden die Erdölingenieurinnen/Erdölingenieure auch bei der Service- und Zulieferindustrie des Erdölwesens, bei der Energieversorgung im weiteren Sinn, im Umweltschutz, im Management von Unternehmen sowie in der Simulationstechnik tätig.

Metallurgie

Ingenieurinnen/Ingenieure der Metallurgie tragen vor allem Verantwortung für einen technisch und wirtschaftlich optimalen Betrieb von Anlagen zur Gewinnung von Metallen und zur Herstellung von metallischen Werkstoffen bzw. Werkstücken. Produktionsplanung und Prozessautomatisation sowie Qualitätsüberwachung gehören zu ihren Aufgaben, ebenso wie die Sicherstellung der besten Nutzung von Rohstoffen und Energie im Sinne eines verbesserten Umweltschutzes.

Sie finden in allen Bereichen, die mit der Gewinnung, der Herstellung, der Bearbeitung und Formung sowie dem Recycling von Werkstoffen zu tun haben, Beschäftigung.

Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling

Die Tätigkeiten umfassen die Mitarbeit bei der Erstellung von Abfallwirtschaftskonzepten und bei Genehmigungsverfahren, Gutachtertätigkeit bei umweltrelevanter Problematik, Forschung für und Entwicklung von umweltverträglicheren Prozessen und Anlagen, die Wiedergewinnung von

Rohstoffen und Energie. Mögliche Arbeitgeber sind neben der Industrie und dem Gewerbe die Behörden und Verbände, Untersuchungsanstalten, Ziviltechnikbüros.

Industrielogistik

Die Industrielogistik dient der Bedarfsplanung und -deckung von Material und begleitenden Informationen in der Wertschöpfungskette industrieller Güter von den Lieferanten durch das Produktionsunternehmen hindurch bis hin zu den Kunden. Die Industrielogistik umfasst entsprechend dieser Kette die Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik zur ersten Lieferanten- bzw. Kundenstufe, aber auch die Entsorgungslogistik.

Die Funktionenlehre »Logistik« hat als spezielle Betriebswirtschaftslehre die Entwicklung deskriptiver und explikativer Theorien zum ökonomischen Aspekt der betrieblichen Logistik zum Inhalt. Die Beschäftigung mit derselben und deren betriebliche Umsetzung führt neben betriebswirtschaftlichen auch zu ingenieurwissenschaftlichen, volkswirtschaftlichen und verkehrswissenschaftlichen Fragestellungen.

International Study Program Petroleum Engineering

Diese Ausbildung erfolgt in Kooperation mit einer amerikanischen Partneruniversität unter allgemeiner Verwendung von Englisch als Unterrichtssprache. AbsolventInnen dieser Studienrichtung gehen v.a. in die internationale Erdölindustrie. Ihre Haupttätigkeiten sind die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten sowie deren Förderung. Sie arbeiten aber auch in internationalen Service- und Zulieferindustrien.

Kunststofftechnik

Die Tätigkeitsbereiche liegen in den Bereichen Werkstoffkunde (Rohstoffauswahl, Modifizierung von Kunststoffen, Werkstoffprüfung, Untersuchung von Anwendungseigenschaften, Festlegung von Qualitätskriterien), Kunststoffverarbeitung (Konstruktion von Formteilen, Halbzeuge und Verbundstoffteilen, Bauteilprüfungen, Auslegung und Konstruktion von formgebenden Verarbeitungswerkzeugen und schmelzführenden Maschinenbauteilen, Auswahl von Verarbeitungsmaschinen nach technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, Optimierung von Verarbeitungsverfahren, Fertigungs- und Planungsaufgaben, Qualitätssicherung), Ökonomie und Ökologie des Einsatzes von Kunststoffen als Werkstoffe.

Rohstoffingenieurwesen

»Mineralische Rohstoffe bilden die Grundlage der modernen Gesellschaft. Der Bedarf an ihnen nimmt stetig zu. Zusätzlich zur Gewinnung von Rohstoffen stellen deren Aufbereitung und Weiterverarbeitung z.B. zu Baustoffen, metallischen Werkstoffen, Feuerfestprodukten, Keramik und Glas eine interessante Herausforderung dar. Große Bedeutung haben auch die Untertagebauvorhaben zur Verbesserung der Infrastruktur (Verkehr, Energie, Ver- und Entsorgung usw.), insbesondere in Ballungsräumen. Als leitende Ingenieure in der Rohstoffproduktion, bei Bauunternehmen, in der Baustoff-, Feuerfest- und Keramikindustrie, im Anlagenbau, im Tunnelbau sowie in der Forschung.« (Quelle: Beschreibung der Studienrichtung »Rohstoffingenieurwesen« – www.unileoben.ac.at)

Montanmaschinenbau

Das Montanmaschinenwesen ist eine Spezialform des Maschinenbaus. In der Praxis haben die Ingenieurinnen/Ingenieure ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten, das weit über die traditionelle Montanistik hinausreicht. Ihre Tätigkeiten erstrecken sich auf alle qualifizierten Aufgaben in Zusammenhang mit der Konstruktion und Entwicklung im Maschinen- und Anlagenbau sowie beim Betrieb und der Automatisierung von Maschinen und Anlagen.

Werkstoffwissenschaften

Im Mittelpunkt stehen hier die industriell verwendeten Werkstoffe. Ein steigender Bedarf der Industrie an neuen Werkstoffen und Werkstoffkombinationen eröffnet diesen AbsolventInnen ein weites Betätigungsfeld in der Grundlagenforschung großer Unternehmen. Besondere Aufgaben ergeben sich auf dem Gebiet der Werkstoffprüfung oder bei der Unterstützung von KonstruktionsingenieurInnen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich besteht in einer Beratungstätigkeit und fachlichen Unterstützung von KonstrukteurInnen und VerbraucherInnen hinsichtlich einer optimalen Werkstoffauswahl.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Montanistik« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz)

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.10 Unterricht und Bildung

Tipp

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

Lehrtätigkeit an höheren Schulen

Das Lehramt an höheren Schulen ist das wichtigste Berufsfeld für AbsolventInnen der geisteswissenschaftlichen Studien (je nach absolvierter Studienrichtung zwischen ein Viertel und zwei Drittel; sehr hohe Anteile v.a. innerhalb der philologischen Studienrichtungen) und der naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, soweit sie nicht an den Technischen Universitäten absolviert werden (ca. 30% der AbsolventInnen; innerhalb der Bio- und Geowissenschaften sogar um die 40%).

Voraussetzung für die Berufsausübung ist ein abgeschlossenes Lehramtsstudium an einer Universität bzw. Pädagogischen Hochschule.

Längerfristige Prognosen für dieses Berufsfeld sind schwierig zu erstellen, da in den nächsten Jahren einerseits viele der derzeit berufstätigen LehrerInnen pensioniert werden, andererseits schon zum jetzigen Zeitpunkt teilweise lange Wartelisten existieren und des Weiteren mit rückläufigen SchülerInnenzahlen zu rechnen ist. Pragmatisierungen wird es allerdings zukünftig kaum mehr geben. Die Berufschancen sind in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei mit Ausnahme weniger Fächerkombinationen bzw. spezieller Fächer im BHS-Bereich (z.B. technische Arbeitsfelder) zu beachten ist, dass der Bedarf in näherer Zukunft voraussichtlich weitgehend gedeckt ist.

Zurzeit weichen viele junge LehramtsabsolventInnen in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und ErzieherInnentätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche u.v.a.m. Wesentliche Bedeutung kommt dem Erwerb verschiedenster Zusatzqualifikationen zu (Zweitstudium, »Postgraduate-Ausbildungen«, Fremdsprachen, EDV, Handhabung des Internet, betriebswirtschaftliches Know-how etc.), die eine entscheidende Rolle für die Chancen in außerschulischen Berufsfeldern spielen.

Lehrtätigkeit an Universitäten

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

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

Lehrtätigkeit an Fachhochschul-Studiengängen

Seit Einführung der FH-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er-Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind, neben einer entsprechenden akademischen Ausbildung, der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis sowie die hauptberufliche Ausübung der Lehrtätigkeit an einem FH-Studiengang. Ab dem vierten Jahr der Lehrtätigkeit kann die Bezeichnung »Fachhochschul-ProfessorIn« geführt werden. Während der ersten drei Jahre der Lehrtätigkeit lautet die Berufsbezeichnung »Fachhochschul-LektorIn«.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Pädagogische Hochschulen« sowie Broschüre »Lehramt an höheren Schulen«.

Broschüren-Download:

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

11.11 Fachhochschulen**Tipp**

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

Soziales / Gesundheit

Bedingt durch die langfristig steigende Zahl von betreuungsbedürftigen Menschen, sowohl in der Alten- und Kinderbetreuung als auch hinsichtlich der Betreuung von KlientInnen in sozialen Problemlagen, zählt das Sozial- und Gesundheitswesen zu einem der am stärksten expandierenden Bereiche. Für die Zukunft prognostizieren ExpertInnen auch weiterhin eine erhöhte Nachfrage an Fachkräften, die das breite Anforderungsspektrum des Berufsfeldes erfüllen. Beeinflusst wird diese Entwicklung einerseits durch den demografischen Wandel und andererseits durch das Outsourcing sozialer Dienstleistungen an Organisationen im privaten Bereich, das durch den Kostendruck der öffentlichen Hand bedingt ist. Für akademisch ausgebildete Fachkräfte, besonders für das Sozialmanagement und Führungspositionen, sind gute Arbeitsmarktperspektiven zu beobachten.

Architektur, Bau- und Gebäudetechnik

Die Bauindustrie zählt zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen Österreichs, auch wenn die Konjunktur seit der Wirtschaftskrise nach wie vor gedämpft ist (Stand: 2014). Positive Impulse gehen u.a. von großen Infrastrukturprojekten im öffentlichen Bereich wie dem Ausbau des Schienen- und Straßennetzes aus. Auch in Revitalisierungsvorhaben und der thermischen Sanierung von Altbauten liegt ein starkes Potenzial für die Bauwirtschaft. In sämtlichen Sparten des Berufsfeldes wird dabei zunehmend mehr Wert auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gelegt – so auch in der Holzindustrie, die ebenfalls zu den wichtigsten Branchen Österreichs zählt. Der Einsatz von Holz als Baustoff wird immer beliebter, energie- und ressourcenschonendes Bauen liegen im Trend – eine Tendenz, die in der sich stets weiterentwickelnden Gebäudetechnologie zum Tragen kommt.

FH-AbsolventInnen haben gute Chancen, in folgenden Bereichen eine Beschäftigung in führender Position zu finden: Architektur- und Planungswesen, Hoch- und Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Baustoffproduktion, Baustoffhandel, Ingenieur- und Konstruktionswesen, Holzbe-

arbeits- und -verarbeitungsbranche (z.B. Sägeindustrie, Möbelindustrie, Holzwerkstoffbereich), Betrieb von Gebäuden, Invest- und Immobiliengesellschaften etc. Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben v.a. GeneralistInnen, die alle Projektphasen (von der Planung bis zur Bauausführung) betreuen können. Wer bereits praktische branchenspezifische Erfahrungen im In- und Ausland vorweisen kann, verbessert seine Chancen am Arbeitsmarkt zusätzlich.

Biotechnologie

Die Biotechnologie gilt als internationaler Wachstumsmarkt mit hohem Innovationspotenzial und bietet als Querschnittsdisziplin ein breites Tätigkeitsspektrum. Die Schwerpunkte der Biotechnologie in Österreich liegen auf der so genannten »Roten« und »Weißen« Biotechnologien. Im Sektor der medizinisch-pharmazeutischen Biotechnologie ist Österreich im Bereich der Entwicklung neuer Medikamente und Therapien sehr gut positioniert. Ein Großteil des Gesamtumsatzes der Biotech-Branche wird im Bereich der Roten Biotechnologie erwirtschaftet. Auch die Weiße Biotechnologie – die industrielle Anwendung und biotechnologische Herstellungsverfahren für verschiedenste Produkte – ist ein wachsender Sektor.

Elektronik & Produktionstechnik

Nach wie vor zählt die Elektronik- und Produktionstechnik-Branche in Österreich zu den größten Industriezweigen des Landes. Vor allem den Bereichen Mechatronik, Informations- und Energietechnik, Mikroelektronik, Mikro- und Nanotechnik sowie den Querschnittsgebieten Automatisierungs- und Medizintechnik wird ein Innovationspotenzial für die kommenden Jahre prognostiziert. Auch im Maschinen- und Anlagenbau wird ein Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten v.a. hinsichtlich technisch-ökologischer Innovationen, d.h. klimafreundlicher Anwendungen, erwartet.

Energie und Umwelt

Tendenziell wird sich die Arbeitsmarktsituation im Bereich Energie & Umwelt positiv entwickeln. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft rechnet in seinem so genannten »Masterplan Green Jobs« mit einem Potenzial von bis zu 100.000 neuen Arbeitsplätzen im Umweltbereich bis zum Jahr 2020 in Österreich. Wachstumsimpulse gehen v.a. von den Bereichen »Umwelttechnik«, »Erneuerbare Energien« und »Thermische Gebäudesanierung« aus. Kompetente Beratungs- und Consulting-Dienstleistungen werden am Arbeitsmarkt auf stabilem Niveau nachgefragt, AbsolventInnen aus dem Bereich des Umweltmanagements können von dem Trend profitieren, dass Unternehmen zunehmend Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen auf die Agenda setzen.

Gesundheit

Das kontinuierliche Wachstum des Gesundheitswesens ist bedingt durch unterschiedliche Faktoren, wie z.B. die demografische Entwicklung, die Veränderung der Altersstruktur, den steigenden Betreuungs- und Pflegebedarf, medizinisch-technische Fortschritte, ein wachsendes Gesundheits- und Qualitätsbewusstsein und die steigenden PatientInnenansprüche. AbsolventInnen eines Studiums im Bereich Gesundheit profitieren von dem Wachstum und können mit guten

Beschäftigungsaussichten rechnen. Andererseits stellen steigende Gesundheitsausgaben und Kosteneinsparungsdruck Herausforderungen im Gesundheitswesen dar. Öffentliche Gesundheitseinrichtungen sind die wichtigsten Arbeitgeber für zukünftige AbsolventInnen, aber auch der private Gesundheitssektor sowie die Schnittstellenbereiche Gesundheit, Schönheitspflege, Wellness und Sport gewinnen an Bedeutung. Die Arbeitsmarktsituation im öffentlichen Bereich ist abhängig von der Verteilung und Struktur der öffentlichen Mittel. Potenzielle Arbeitgeber sind im Allgemeinen Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen, so z.B. Krankenhäuser, Sanatorien, Ambulatorien, Kur- und Heilanstalten, Arztpraxen, Rehabilitationszentren, Privatlaboratorien, Universitätskliniken und -institute, Lehr-, Forschungs- und Entwicklungsinstitutionen, Pflegeeinrichtungen und -anbieter, Senioren- und Pflegeheime oder sozialpädagogische Einrichtungen.

Informatik und Telekommunikation

IT-Security, Applikationen für mobile Endgeräte, Cloud Computing – dies sind nur einige Themen, die die IT- und Telekommunikationsbranche in der Zukunft beschäftigen werden. Als zentrale Entwicklung gelten nach wie vor mobile Anwendungen, der Trend zu »Apps« und mobilen Geräten schreitet unaufhaltsam voran. Auch ein Grund, warum IT-Security zu einer neuen, noch verstärkten, Herausforderung wird. Der Gesundheitsbereich und die Energiebranche lassen einen neuen Markt mit zusätzlichen IT-Investitionen erwarten, ebenso wie die öffentliche Verwaltung (Stichwort: E-Government), die Finanzbranche oder der Dienstleistungssektor. War gerade die IT-Branche in den letzten Jahren durch zahlreiche QuereinsteigerInnen gekennzeichnet, so wird einer qualifizierten akademischen Ausbildung durch die immer komplexeren Anforderungen im IT-Bereich nun ein zunehmend bedeutsamerer Wert beigemessen. Als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg gilt generalistisches Fachwissen. Doppel- und Mehrfachqualifikationen werden am Arbeitsmarkt gerne gesehen. Zukunftstrends wie IT-Sicherheit, multimediale Kommunikation oder der Ausbau der Infrastruktur für die mobile Nutzung lassen die Kompetenzanforderungen weiter steigen.

Landesverteidigung und Sicherheit

In Österreich werden derzeit zwei Bachelor-Studiengänge und ein Master-Studiengang im Bereich »Landesverteidigung & Sicherheit« angeboten. Arbeitgeber von AbsolventInnen dieser FH-Studiengänge sind vorwiegend das Österreichische Bundesheer, das seit 1998 auch Frauen offensteht, und die Österreichische Bundespolizei. Die Ausübung einer führenden Tätigkeit ist jedoch auch in Non-Profit-Organisationen (NPOs) und Non-Governmental Organisationen (NGOs) sowie in privaten Sicherheitsdiensten möglich. Die individuellen Karriereperspektiven sind von den Neigungen und Interessen der AbsolventInnen abhängig. Die Arbeitsmarktchancen im Berufsfeld »Landesverteidigung & Sicherheit« können generell als sehr gut bezeichnet werden.

Tourismus und Freizeit

Nach wie vor zählt die Tourismus- und Freizeitwirtschaft zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren Österreichs. Das Internet und der Boom der Billigfluglinien haben die Tourismusbranche weltweit verändert. Mittlerweile gehört das Internet zu den wichtigsten Informations- und Buchungsmo-

dien für die Urlaubsplanung. Die Gäste sind flexibler, aber auch qualitätsbewusster und kritischer geworden. Laufend werden neue Destinationen und Märkte erschlossen, spezialisierte Angebotspakete liegen im Trend. Angesichts des zunehmenden Konkurrenz- und Kostendrucks steigen die Anforderungen an die Tourismusunternehmen. Kreativität, Flexibilität, Marketingkenntnisse und fundierte Branchenkenntnisse sind gefragter denn je.

Der österreichische Tourismus ist vorwiegend auf den deutschsprachigen Markt ausgerichtet, wobei zusätzlich ein starker Zuwachs an Gästen aus den osteuropäischen und asiatischen Ländern zu beobachten ist. Der Bedarf an hochqualifiziertem, akademisch gebildetem Personal in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft steigt tendenziell. Die Karrierechancen sind individuell von Fachkenntnissen und persönlichen Interessen abhängig. Jene FH-AbsolventInnen, die bereits Berufspraxis vorweisen können und eine hohe Mobilitätsbereitschaft zeigen, haben besonders gute Chancen am Arbeitsmarkt.

Medien und Kommunikation

Viele Berufe im Bereich Medien & Kommunikation besitzen besonders für junge Menschen eine sehr große Anziehungskraft. Um sich in dem Berufsfeld zu etablieren, bedarf es einer Kombination aus fundierter Ausbildung, Praxiserfahrung sowie Durchhaltevermögen, Entschlossenheit und persönlichem Engagement. Die Tätigkeitsbereiche variieren je nach beruflicher Ausrichtung und Schwerpunktsetzung im Rahmen der Ausbildung: Gestalterisch-künstlerische, journalistische, technische oder organisatorische Tätigkeiten bewegen sich im Spannungsfeld von Kreativität, Technik und Wirtschaft. Eine fundierte Ausbildung vermittelt einerseits interdisziplinäre Querschnittskompetenzen, andererseits forciert sie eine Spezialisierung in einem Bereich. Praktika ermöglichen den Einstieg ins Berufsfeld, erste Berufserfahrungen und Branchenkontakte zu Unternehmen und KollegInnen.

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen – je nach Ausbildungsschwerpunkt – zum Beispiel bei Zeitungen und Verlagen, Radio und Fernsehen, Film-, Video- und Audioproduktionen, Multimedia-Agenturen, Softwareunternehmen, Werbe-, Design- oder Grafikagenturen, kulturellen Institutionen, aber auch in Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbranchen. Das Berufsfeld ist durch einen hohen Anteil an freiberuflichen Arbeitsverhältnissen und Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Professionell ausgebildete Medienschaffende mit wirtschaftlichem Know-how, Erfahrung in der Nutzung von neuen Medien, facheinschlägiger Praxis und Branchenkontakten haben Vorteile am Arbeitsmarkt

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge« (kostenlos erhältlich in den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz)

Broschüren-Download und/oder Online-Bestellmöglichkeit:

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

11.12 Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)

ZiviltechnikerInnen werden in ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen eingeteilt. Während für einige Berufe eine selbständige Berufsausübung ohne Ziviltechnikerberechtigung nicht möglich ist (z.B. für ArchitektInnen), ist eine solche in anderen technischen Bereichen (z.B. EDV, IT) als freiwillige Ergänzung zur Befugnis (z.B. in Richtung Sachverständigentätigkeit) zu sehen. Diese Ergänzungsqualifikation kann sich, so vor allem in Nischenbereichen, jedoch günstig auf die – allerdings zumeist selbständige – Beschäftigung der AbsolventIn auswirken.

ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen sind auf Ihrem jeweiligen Fachgebiet zur Erbringung von planenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt; das Aufgabengebiet von ZiviltechnikerInnen umfasst insbesondere die Vornahme von Messungen, die Erstellung von Gutachten, die berufsmäßige Vertretung von Klienten vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen.

ZiviltechnikerInnen sollten neben technischer bzw. naturwissenschaftlicher Begabung, logisch-analytischem Denkvermögen vor allem über ein hohes Maß an Selbständigkeit, unternehmerischer Orientierung und Organisationsvermögen, Verantwortungsbewusstsein sowie an Sprachfertigkeit (Beratung, Begutachtung, Erstellung von Expertisen) verfügen. In vielen Fällen stellt der Beruf auch hohe Anforderungen in Hinsicht auf juristische und verwaltungsmäßige Aufgabenstellungen bzw. zu bearbeitende Probleme.

ZiviltechnikerInnen sind mit »Öffentlichem Glauben« versehene Personen gemäß §292 Zivilprozessordnung (»Öffentliche Urkundsperson«) mit einem bestimmten Befugnisumfang:

- PlanerIn,
- BeraterIn,
- PrüferIn/GutachterIn,
- Aufsichts- und Überwachungsorgan,
- MediatorIn,
- Kommerzielle und organisatorische Abwicklung von Projekten,
- TreuhänderIn.

Sie dürfen AuftraggeberInnen berufsmäßig vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts, wie z.B. Bau-, Vermessungs-, Gewerbe- oder Wasserrechtsbehörde vertreten. Die Fachgebiete umfassen derzeit mehr als 100 Befugnisse (Stand: April 2014). Im Rahmen dieser Broschüre sind u.a. folgende Fachgebiete relevant:

- Architektur und Projektmanagement
- Agrarökonomie
- Automatisierte Anlagen- und Prozesstechnik

- Automatisierungstechnik
- Angewandte Geowissenschaften
- Bauingenieurwesen – Projektmanagement
- Bauplanung und Baumanagement
- Bergwesen
- Elektronik/Wirtschaft
- Erdölwesen
- Erdwissenschaften
- Erdwissenschaften (Geologie)
- Erdwissenschaften (Mineralogie)
- Forst- und Holzwirtschaft
- Gas- und Feuerungstechnik
- Gebäudetechnik
- Geographie
- Geologie
- Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling
- Informatik
- Angewandte Informatik
- Innenarchitektur
- Kulturtechnik und Wasserwirtschaft
- Kunststofftechnik
- Landschaftsökologie und Landschaftspflege
- Landschaftsplanung und Landschaftspflege
- Landwirtschaft
- Lebensmittel- und Biotechnologie
- Lebensmittel- und Gärungstechnologie
- Maschinenbau
- Maschinenbau-Schiffstechnik
- Mechatronik
- Ökologie
- Raumplanung und Raumordnung
- Telematik
- Vermessungswesen
- Wirtschaftsingenieurwesen für Informatik
- Wirtschaftsingenieurwesen im Maschinenbau
- Wirtschaftstelematik

Die aktuelle Liste der Fachgebiete für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen ist einsehbar unter: www.ziviltechniker.at bzw. www.arching-zt.at

Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Im Dezember 2013 gab es insgesamt 8.317 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon mehr als 70% aktiv ausübend. 43% aller ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die anderen sind IngenieurkonsulentInnen verschiedener Richtungen. Der Frauenanteil ist mit ca. knapp 20% sehr gering. Die meisten IngenieurkonsulentInnen gibt es in den Bereichen Bauingenieurwesen/Bauwesen, Maschinenbau und Vermessungswesen.

Der Bereich Bauwesen beinhaltet jedoch auch den größten Anteil (180) an ruhenden Befugnis- sen. Dies mag mit den schlechten Konjunkturverhältnissen in der gesamten Baubranche zusammenhängen. Im Bereich Kulturtechnik und Wasserwirtschaft beträgt die Anzahl 102 mit aufrechter Befugnis und 64 mit ruhender Befugnis. Im Vermessungswesen gibt es 75 IngenieurkonsulentInnen mit aufrechter Befugnis und 33 mit ruhender Befugnis. Die Zahlen für den Maschinenbau im Oktober 2013: 53 mit aufrechter Befugnis und 75 mit ruhender Befugnis. In alle anderen Bereichen liegen die Zahlen der IngenieurkonsulentInnen weit unter 50, die meisten sogar nur bei ein bis fünf Personen (mit jeweils aufrechter Befugnis).⁸⁸ In den Fachgebieten Telematik oder Schiffstechnik könnten sich durchaus günstige Arbeitsmarktnischen abzeichnen. Um am Markt erfolgreich bestehen zu können, ist es notwendig, sich zu spezialisieren und sich laufend interdisziplinär weiterzubilden (z.B. Ökologie, Technischer Umweltschutz, Wirtschaft). Die Kammer für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen bietet entsprechende Weiterbildungsangebote an. Beim Berufseinstieg in eine selbständige Erwerbstätigkeit muss u.a. mit relativ hohen Investitionskosten für technische Hilfsmittel gerechnet werden. Unter Umständen kann es sinnvoll sein vor der Unternehmensgründung auf Partnersuche zu gehen, um diese Kosten zu teilen. Die freie Berufsausübung innerhalb der EU ist gesetzlich verankert. Bei großen (öffentlichen) Projekten, die EU-weit ausgeschrieben werden, bestehen Eignungskriterien wie etwa der Nachweis von Referenzen oder der Nachweis der technischen Leistungsfähigkeit und des verfügbaren Personals.

Zulassungsvoraussetzungen für die Ziviltechnikerprüfung

Ziviltechnikerprüfungen können für alle Fachgebiete abgelegt werden, die Gegenstand eines Diplom-, Magister-, Master- oder Doktorats/PhD-Studiums einer technischen, naturwissenschaftlichen, montanistischen oder einer Studienrichtung der Bodenkultur waren. Infos: www.arching-zt.at/uploads/tx_aikammeros/Info_Pruefung_201208.pdf

Nachweis von Praxiszeiten

Vor der Zulassung zur Prüfung müssen einschlägige Praxiszeiten im Ausmaß von mindestens drei Jahren nach Abschluss des Studiums nachgewiesen werden. Praxiszeiten können im Rahmen einer Angestelltentätigkeit, einer Tätigkeit im Öffentlichen Dienst (auch Universität) oder einer Tätigkeit im Ausland erworben werden. Die Tätigkeit als weisungsgebundene und vollständig in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliederte Arbeitskraft muss mindestens ein Jahr umfassen.

Zwei Jahre Praxis können auch durch eine selbständige Tätigkeit nachgewiesen werden. Die Praxis muss hauptberuflich ausgeübt werden und geeignet sein, die für die Ausübung der Befugnis

⁸⁸ Quelle: Jahresbericht der Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (2013): www.wien.arching.at/index.php?cid=418.

erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln (facheinschlägige Praxis). Der Nachweis erfolgt durch die Vorlage der entsprechenden Dienstzeugnisse.

Eine ernst zu nehmendes Problem stellt der Status als »Neue Selbständige« für TechnikerInnen, die die Ziviltechnikerprüfung absolvieren möchten dar: »Freie« Tätigkeiten (werkvertragliche Tätigkeiten ohne Gewerbeschein) werden dabei nicht für die benötigten drei Jahre Praxiszeit angerechnet. Es ist zu diesem Zweck wichtig beim Arbeitgeber auf ein ASVG-versichertes Dienstverhältnisse zu bestehen. Anerkannt wird die Beschäftigung im Angestelltenstatus (mindestens ein Jahr), aber auch die Tätigkeit als Freie/r DienstnehmerIn. Es gibt darüber hinaus die Möglichkeit einen einschlägigen Gewerbeschein zu lösen und auf diese Art zu anrechenbaren Praxiszeiten zu kommen. Im Einzelfall sollte der/die AbsolventIn die Anrechenbarkeit allerdings vorab mit der Anrechnungsstelle (im Wirtschaftsministerium) oder der Kammer für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen rechtzeitig klären.

Das Ansuchen um die Zulassung zur Ziviltechnikerprüfung ist bei der Architekten- und IngenieurkonsulentInnenkammer, in deren Bereich die BewerberInnen ihren Wohnsitz haben, einzureichen.

Prüfungsgegenstände

Gegenstände der Prüfung sind:

- Österreichisches Verwaltungsrecht (Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991, Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991)
- Betriebswirtschaftslehre (allgemeine Grundsätze, Kostenrechnung, Unternehmensorganisation)
- Die für das Fachgebiet geltenden rechtlichen und fachlichen Vorschriften
- Berufs- und Standesrecht
- BewerberInnen um die Befugnis als Ingenieurkonsulent für Vermessungswesen müssen darüber hinaus fundierte Kenntnisse im Rahmen der Ziviltechnikerprüfung nachweisen, siehe dazu im Rechtsinformationssystem §9 Ziviltechnikerprüfung.⁸⁹

Nach abgelegter Prüfung muss vor der Landesregierung eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden, dann ist der Kammerbeitrag zu entrichten und anschließend erfolgt die Vereidigung der IngenieurkonsulentInnen, d.h. die Befugnis zur selbständigen Ausführung der gesetzlich festgelegten Aufgaben wird erteilt. Die Befugnis kann jederzeit durch schriftlichen Antrag bei der ArchitektInnen- und Ingenieurkammer ruhend gestellt werden. Dieser Weg wird immer dann gewählt, wenn keine Ausübung der selbständigen Erwerbstätigkeit als IngenieurkonsulentIn erfolgt (Umstieg in ein Angestelltenverhältnis, Kostenersparnis bei Sozialversicherung, Kammerumlage).

⁸⁹ Gesamte Rechtsvorschrift für Ziviltechnikergesetz 1993, Fassung vom 6.3.2014 unter: www.ris.bka.gv.at.

Für weitere Informationen bzw. Auskünfte stehen die einzelnen Länderkammern und die Bundeskammer zur Verfügung:

Kammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen für Wien, Niederösterreich und Burgenland

Karlgasse 9/1, 1040 Wien, Tel.: 01 5051781-0, Fax: 01 5051005, E-Mail: kammer@arching.at, Internet: www.wien.arching.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–13

Kammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen für Steiermark und Kärnten

Schönaugasse 7/I, 8010 Graz, Tel.: 0316 826344-0, Fax: 0316 826344-25, E-Mail: office@aikammer.org, Internet: www.aikammer.org
Öffnungszeiten: Mo, Mi, Fr 8–14.30 und Di, Do 8–17

Kammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen für Oberösterreich und Salzburg

Kaarstraße 2/II, 4040 Linz, Tel.: 0732 738394-0, Fax: 0732 738394-4, E-Mail: office@linz.aikammeros.org, Internet: www.aikammeros.org
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12/13–16 und Fr 8–13

Kammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen für Tirol und Vorarlberg

Rennweg 1, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512 588335, Fax: 0512 588335-6, E-Mail: arch.ing.office@kammerwest.at, Internet: www.kammerwest.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–12

Bundeskammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen

Karlgasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 01 5055807, Fax: 01 5053211, E-Mail: office@arching.at, Internet: www.arching.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 9–16 und Fr 9–14

Anhang

1 Adressen

1.1 Landesgeschäftsstellen des AMS – www.ams.at

<p>Arbeitsmarktservice Burgenland PermayerstraÙe 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 ServiceLine: 02682 692 (Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr) Internet: www.ams.at/bgld E-Mail: ams.burgenland@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Internet: www.ams.at/ktn E-Mail: ams.kaernten@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 ServiceLine: 0810 500123 (Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr) Internet: www.ams.at/noe E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 ServiceLine: 0810 810500 (Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–16 Uhr) Internet: www.ams.at/ooe E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 ServiceLine: 0662 8883 (Mo–Do 7.30–16.30, Fr 7.30–15.30 Uhr) Internet: www.ams.at/sbg E-Mail: ams.salzburg@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 ServiceLine: 0810 600612 (Mo–Fr 7.30–16 Uhr) Internet: www.ams.at/stmk E-Mail: ams.steiermark@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Tirol Amraser Straße 8 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 ServiceLine: 0512 581999 (Mo–Do 7.30–16.30, Fr 7.30–15.30 Uhr) Internet: www.ams.at/tirol E-Mail: ams.tirol@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Internet: www.ams.at/vbg E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Wien Ungargasse 37 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 ServiceLine: 01 87871 (Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr) Internet: www.ams.at/wien E-Mail: ams.wien@ams.at</p>	<p>Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at</p>

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

An 68 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und Computer 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.

Burgenland	
Eisenstadt Ödenburger Straße 4, 7001 Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 E-Mail: biz.eisenstadt@ams.at	Neusiedl am See Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 E-Mail: biz.neusiedl@ams.at
Oberwart Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart Tel.: 03352 32208-614 E-Mail: biz.oberwart@ams.at	Stegersbach Vorstadt 3, 7551 Stegersbach Tel.: 03326 52312-730, -731 E-Mail: biz.stegersbach@ams.at
Kärnten	
Feldkirchen St. Veiter Straße 1, 9560 Feldkirchen Tel.: 04276 2162 E-Mail: biz.feldkirchen@ams.at	Hermagor Grabengasse 4, 9620 Hermagor Tel.: 04282 2061 E-Mail: biz.hermagor@ams.at
Klagenfurt Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3832 E-Mail: biz.klagenfurt@ams.at	Spittal an der Drau Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 E-Mail: biz.spittal@ams.at
St. Veit an der Glan Bahnhofstraße 6, 9300 St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 E-Mail: biz.sanktveit@ams.at	Villach Trattengasse 30, 9501 Villach Tel.: 04242 3010 E-Mail: biz.villach@ams.at
Völkermarkt Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt Tel.: 04232 2424 E-Mail: biz.voelkermarkt@ams.at	Wolfsberg Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg Tel.: 04352 52281 E-Mail: biz.wolfsberg@ams.at
Niederösterreich	
Amstetten Mozartstraße 9, 3300 Amstetten Tel.: 07472 61120-0 E-Mail: ams.amstetten@ams.at	Baden Josefsplatz 7, 2500 Baden Tel.: 02252 201-0 E-Mail: ams.baden@ams.at

Gänserdorf Friedensgasse 4, 2230 Gänserdorf Tel.: 02282 3535 E-Mail: ams.gaenserdorf@ams.at	Hollabrunn Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 E-Mail: ams.hollabrunn@ams.at
Krems Südtiroler Platz 2, 3500 Krems Tel.: 02732 82546 E-Mail: ams.krems@ams.at	Melk Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk Tel.: 02752 50072 E-Mail: ams.melk@ams.at
Mödling Triester Straße 14, 2351 Wiener Neudorf Tel.: 02236 805 E-Mail: ams.moedling@ams.at	Neunkirchen Dr.-Stockhammer-Gasse 31, 2620 Neunkirchen Tel.: 02635 62841 E-Mail: ams.neunkirchen@ams.at
St. Pölten Daniel-Gran-Straße 12, 3100 St. Pölten Tel.: 02742 309 E-Mail: ams.sanktpoelten@ams.at	Tulln Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln Tel.: 02272 62236 E-Mail: ams.tulln@ams.at
Wiener Neustadt Neunkirchner Straße 36, 2700 Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 E-Mail: ams.wienerneustadt@ams.at	

Oberösterreich

Braunau Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau Tel.: 07722 63345 E-Mail: ams.braunau@ams.at	Eferding Kirchenplatz 4, 4070 Eferding Tel.: 07272 2202 E-Mail: ams.eferding@ams.at
Freistadt Am Pregarten 1, 4240 Freistadt Tel.: 07942 74331 E-Mail: ams.freistadt@ams.at	Gmunden Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden Tel.: 07612 64591 E-Mail: ams.gmunden@ams.at
Grieskirchen Manglborg 23, 4710 Grieskirchen Tel.: 07248 62271 E-Mail: ams.grieskirchen@ams.at	Kirchdorf Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf Tel.: 07582 63251 E-Mail: ams.kirchdorf@ams.at
Linz Bulgariplatz 17–19, 4021 Linz Tel.: 0732 6903 E-Mail: ams.linz@ams.at	Perg Gartenstraße 4, 4320 Perg Tel.: 07262 57561 E-Mail: ams.perg@ams.at
Ried im Innkreis Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 E-Mail: ams.ried@ams.at	Rohrbach Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach Tel.: 07289 6212 E-Mail: ams.rohrbach@ams.at
Schärding Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding Tel.: 07712 3131 E-Mail: ams.schaerding@ams.at	Steyr Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr Tel.: 07252 53391 E-Mail: ams.steyr@ams.at

Vöcklabruck
 Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck
 Tel.: 07672 733
 E-Mail: ams.voeklabruck@ams.at

Wels
 Salzburger Straße 23, 4600 Wels
 Tel.: 07242 619
 E-Mail: ams.wels@ams.at

Salzburg

Bischofshofen
 Kinostraße 7A, 5500 Bischofshofen
 Tel.: 06462 2848-1140
 E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at

Hallein
 Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein
 Tel.: 06245 80451-0
 E-Mail: biz.hallein@ams.at

Salzburg
 Paris-Lodron-Straße 21, 5020 Salzburg
 Tel.: 0662 8883-4820
 E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at

Tamsweg
 Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg
 Tel.: 06474 8484-5131
 E-Mail: biz.tamsweg@ams.at

Zell am See
 Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See
 Tel.: 06542 73187-6337
 E-Mail: biz.zellamsee@ams.at

Steiermark

Deutschlandsberg
 Rathausgasse 5, 8530 Deutschlandsberg
 Tel.: 03462 2947-803
 E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at

Feldbach
 Schillerstraße 7, 8330 Feldbach
 Tel.: 03152 4388-803
 E-Mail: biz.feldbach@ams.at

Graz
 Neutorgasse 46, 8010 Graz
 Tel.: 0316 7082-803
 E-Mail: biz.graz@ams.at

Hartberg
 Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg
 Tel.: 03332 62602-803
 E-Mail: biz.hartberg@ams.at

Knittelfeld
 Hans-Resel-Gasse 17, 8720 Knittelfeld
 Tel.: 03512 82591-103
 E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at

Leibnitz
 Bahnhofstraße 21, 8430 Leibnitz
 Tel.: 03452 82025-805
 E-Mail: biz.leibnitz@ams.at

Leoben
 Vordernberger Straße 10, 8700 Leoben
 Tel.: 03842 43545-616803
 E-Mail: biz.leoben@ams.at

Liezen
 Hauptstraße 36, 8940 Liezen
 Tel.: 03612 22681-60
 E-Mail: biz.liezen@ams.at

Mürzzuschlag
 Grazer Straße 5, 8680 Mürzzuschlag
 Tel.: 03852 2180-803
 E-Mail: biz.muertzuschlag@ams.at

Tirol	
Imst Rathausstraße 14, 6460 Imst Tel.: 05412 61900 E-Mail: ams.imst@ams.at	Innsbruck Schöpfstraße 5, 6020 Innsbruck Tel.: 0512 5903 E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at
Kitzbühel Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel Tel.: 05356 62422 E-Mail: ams.kitzbuehel@ams.at	Kufstein Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein Tel.: 05372 64891 E-Mail: ams.kufstein@ams.at
Landeck Innstraße 12, 6500 Landeck Tel.: 05442 62616 E-Mail: ams.landeck@ams.at	Lienz Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz Tel.: 04852 64555 E-Mail: ams.lienz@ams.at
Reutte Claudiastraße 7, 6600 Reutte Tel.: 05672 624040 E-Mail: ams.reutte@ams.at	Schwaz Postgasse 1, 6130 Schwaz Tel.: 05242 62409 E-Mail: ams.schwaz@ams.at
Vorarlberg	
Bludenz Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz Tel.: 05552 62371 E-Mail: biz.bludenz@ams.at	Bregenz Rheinstraße 33, 6900 Bregenz Tel.: 05574 691 E-Mail: biz.bregenz@ams.at
Feldkirch Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch Tel.: 05522 3473 E-Mail: biz.feldkirch@ams.at	
Wien	
BIZ 3 (3. Bezirk) Esteplatz 2, 1030 Wien Tel.: 01 87871-20299 E-Mail: biz.esteplatz@ams.at	BIZ 6 (6. Bezirk) Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien Tel.: 01 87871-30299 E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at
BIZ 10 (10. Bezirk) Laxenburger Straße 18, 1100 Wien Tel.: 01 87871-24299 E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at	BIZ 13 (13. Bezirk) Hietzinger Kai 139, 1130 Wien Tel.: 01 87871-26299 E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at
BIZ 16 (16. Bezirk) Huttengasse 25, 1160 Wien Tel.: 01 87871-27299 E-Mail: biz.huttengasse@ams.at	BIZ 21 (21. Bezirk) Schloßhofer Straße 16–18, 1210 Wien Tel.: 01 87871-28299 E-Mail: biz.schlosshoferstrasse@ams.at

1.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<p>Arbeiterkammer Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740 E-Mail: akbgld@akbgld.at</p>	<p>Arbeiterkammer Steiermark Hans-Resel-Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: info@akstmk.net</p>
<p>Arbeiterkammer Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at</p>	<p>Arbeiterkammer Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: ak@tirol.com</p>
<p>Arbeiterkammer Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: mailbox@aknoe.at</p>	<p>Arbeiterkammer Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: kontakt@ak-vorarlberg.at</p>
<p>Arbeiterkammer Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-0 E-Mail: info@akoee.at</p>	<p>Arbeiterkammer Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage</p>
<p>Arbeiterkammer Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at</p>	<p>www.arbeiterkammer.at</p>

1.4 Wirtschaftskammern Österreichs – www.wko.at

<p>Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 2000 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgl@wkbgl.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Steiermark Körbnergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 0 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at</p>
<p>Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 0 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 0 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at</p>

<p>Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 8510 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: info@wkv.at</p>
<p>Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: service@wkooe.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at</p>
<p>Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: info@wks.at</p>	<p>Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: office@wko.at</p>

1.5 WIFI – www.wifi.at

<p>WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907–2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at</p>	<p>WIFI Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at</p>
<p>WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at</p>	<p>WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905–7777 E-Mail: info@wktiroel.at</p>
<p>WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at</p>	<p>WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: info@vlbg.wifi.at</p>
<p>WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at</p>	<p>WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: InfoCenter@wifiwien.at</p>
<p>WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@wifisalzburg.at</p>	<p>WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at</p>

2 Literatur (Print, Online)

2.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt, wissenschaftliches Arbeiten)

Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – www.bmwf.gv.at

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft & AMS Österreich (Hg.): Univer-
sitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.): Statistisches Taschenbuch,
Wien, jährliche Aktualisierung.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.): Praxisbroschüren der Om-
budsstelle für Studierende, Wien, jährliche Aktualisierung (Download aller Broschüren unter:
www.hochschulombudsmann.at):

- Studium,
- Fachhochschulstudium,
- Doktoratsstudium,
- Privatuniversitäten,
- International Studieren,
- Studieren mit Behinderung,
- Förderungen für behinderte und chronisch kranke Studierende,
- Stipendium

AMS Österreich – www.ams.at/broschueren bzw. www.ams.at/jcs (BerufsInfo-Broschüren)

AMS Österreich: Broschürenreihe »Jobchancen Studium« mit 15 Einzelbroschüren, Download
unter: www.ams.at/jcs

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien.

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien.

Österreichische HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at (Auswahl)

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren ohne Matura (Studienberechtigungs- und Berufsreifepfung), Wien.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienbeginn, Wien.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Sozialbroschüre, Wien.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren und Arbeiten, Wien.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren und Wohnen, Wien.

Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, U. (2010): Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart, 13., unveränderte Auflage.

Franck, N./Stary, J. (2011): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart, 16. Auflage.

Karmasin, M./Ribing, R. (2014): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten sowie Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart, 8. Auflage.

Kornmeier, M. (2013): Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht für Bachelor, Master und Dissertation, UTB-Verlag, Stuttgart, 6. Auflage.

Lange, U. (2013): Fachtexte lesen – verstehen – wiedergeben, UTB-Verlag, Stuttgart.

Sesink, W. (2012): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten: inklusive E-Learning, Web-Recherche, digitale Präsentation, Oldenbourg Verlag, München, 9. Auflage.

2.2 AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools: Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Bildungsinformationen, Bewerbung und Arbeitsuche

Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at
BerufsInfoZentren (BIZ)	www.ams.at/biz
AMS-Karrierekompass	www.ams.at/karrierekompass
AMS-Ausbildungskompass	www.ams.at/ausbildungskompass
AMS-BerufsInfoBroschüren	www.ams.at/broschueren
AMS-Broschürenreihe »Jobchancen Studium«	www.ams.at/jcs
AMS-Berufslexikon	www.ams.at/berufslexikon
AMS-Berufskompass (geeignet für die Personengruppe 16+)	www.ams.at/berufskompass
AMS-Jugendkompass (geeignet für die Personengruppe unter 16)	www.ams.at/jugendkompass
AMS-Qualifikations-Barometer	www.ams.at/qualifikationen
AMS-Weiterbildungsdatenbank	www.ams.at/weiterbildung
AMS-Arbeitsmarktdaten	www.ams.at/arbeitsmarktdaten
AMS-Forschungsnetzwerk	www.ams-forschungsnetzwerk.at
Arbeitszimmer	www.arbeitszimmer.cc

Praxismappe für die Arbeitsuche	www.ams.at/_docs/001_Praxismappe_Gesamt.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
AMS-Jobroboter	www.ams.at/jobroboter
Interaktives Bewerbungsportal	www.ams.at/bewerbung
JobCheck. Ihre Vorbereitung für das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europäische Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf

2.3 AMS-Broschüren und Informationen mit Schwerpunkt »Mädchen und Frauen«

AMS-Portal »Angebote für Frauen und Mädchen«	www.ams.at/frauen
Mädchen können mehr	www.ams.at/_docs/maedchen.pdf
Zurück in den Beruf	www.ams.at/_docs/001_zurueck_beruf.pdf
Perspektive Beruf	www.ams.at/_docs/001_perspektive_beruf.pdf
Schwanger. Und was kommt danach?	www.ams.at/_docs/200_familie.pdf
AMS-Angebote für Frauen und Mädchen	www.ams.at/sfa/14073.html
Frauen mit Zukunft	www.ams.at/_docs/001_frauen_mit_zukunft.pdf
Infoblatt Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/_docs/sfu_produkblatt_handwerk_technik_08.pdf
Tipps für Wiedereinsteigerinnen	www.ams.at/_docs/001_Tipps_Wiedereinstiege0207.pdf

2.4 AMS-Informationen für AusländerInnen

AMS-Portal Service für Arbeitskräfte (SfA) (Menüpunkte »AusländerInnen« bzw. »Download und Formulare«)	www.ams.at/sfa
---	--

3 Links

3.1 Österreichische Hochschulen

Universitäten	
Universität Wien	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.uni-graz.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.uni-salzburg.at
Universität Linz	www.jku.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tugraz.at
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu.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.vetmeduni.ac.at
Akademie der Bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für Angewandte Kunst in Wien	www.dieangewandte.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at

Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	www.ufg.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (rund 9.300 Universitäten weltweit)	www.univ.cc

Fachhochschulen

CAMPUS 02 – Fachhochschule der Wirtschaft	www.campus02.at
Fachhochschule Burgenland	www.fh-burgenland.at
Fachhochschule des bfi Wien	www.fh-vie.ac.at
Fachhochschule Kärnten	www.fh-kaernten.at
Fachhochschule Kufstein Tirol	www.fh-kufstein.ac.at
Fachhochschule Oberösterreich	www.fh-ooe.at
Fachhochschule Salzburg	www.fh-salzburg.ac.at
Fachhochschule St. Pölten	www.fhstp.ac.at
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule	www.fernfh.ac.at
FH Campus Wien	www.fh-campuswien.ac.at
FH Gesundheit	www.fhg-tirol.ac.at
FH Gesundheitsberufe Oberösterreich	www.fh-gesundheitsberufe.at
FH Joanneum	www.fh-joanneum.at
FH Technikum Wien	www.technikum-wien.at
FH Vorarlberg	www.fhv.at
FH Wiener Neustadt	www.fhwn.ac.at
FH Wien der WKW	www.fh-wien.ac.at
IMC Fachhochschule Krems	www.fh-krems.ac.at
Lauder Business School	www.lbs.ac.at
MCI – Management Center Innsbruck	www.mci.edu
Theresianische Militärakademie	www.miles.ac.at
Universitätszentrum Hollabrunn (berufsbegleitende FH-Studiengänge, Universitätslehrgänge)	www.unihollabrunn.at

Pädagogische Hochschulen	
Pädagogische Hochschule Burgenland	www.ph-burgenland.at
Pädagogische Hochschule Kärnten	www.kphe-kaernten.at
Pädagogische Hochschule Niederösterreich	www.ph-noe.ac.at
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	www.ph-ooe.at
Pädagogische Hochschule Salzburg	www.phsalzburg.at
Pädagogische Hochschule Steiermark	www.phst.at
Pädagogische Hochschule Tirol	www.ph-tirol.ac.at
Pädagogische Hochschule Vorarlberg	www.ph-vorarlberg.ac.at
Pädagogische Hochschule Wien	www.phwien.ac.at
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien (Villa Blum)	www.agrarumweltpaedagogik.ac.at
Katholische Pädagogische Hochschuleinrichtung Kärnten	www.kphe-kaernten.at
Private Pädagogische Hochschule Diözese Graz-Seckau (KPH)	www.kphgraz.at
Private Pädagogische Hochschule Diözese Innsbruck	www.kph-es.at
Private Pädagogische Hochschule Diözese Linz	www.phdl.at
Private Pädagogische Hochschule Erzdiözese Wien	www.kphvie.ac.at

Privatuniversitäten (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften	www.kl.ac.at
Danube Private University	www.danube-private-university.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.ac.at
Konservatorium Wien Privatuniversität	www.konservatorium-wien.ac.at
MODUL University Vienna	www.modul.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik	www.uit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at

Privatuniversität Schloss Seeburg	www.uni-seeburg.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internet-Adressen zum Thema »Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Forschung, Stipendien«

Arbeitsmarktservice Österreich (Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk)	www.ams.at www.ams.at/jcs www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF)	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.at www.studienbeginn.at www.hochschulombudsmann.at www.studentenberatung.at
Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)	www.aq.ac.at
Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK)	www.fhk.ac.at
Österreichisches Fachhochschul-Portal der FHK	www.fachhochschulen.ac.at
Fachhochschul-Plattform – Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at www.fhf.at
Zentrale Eingangsportale zu den Pädagogischen Hochschulen (PH) in Österreich	www.paedagogischehochschulen.at www.bmbf.gv.at/ph
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	www.oeh.ac.at www.studienplattform.at
Studien Wegweiser – Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitätsstudien	www.wegweiser.ac.at
Online Studienführer – Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at
Österreichische Universitätenkonferenz	www.reko.ac.at
Österreichische Privatuniversitätenkonferenz	www.privatuniversitaeten.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst / Nationalagentur Lebenslanges Lernen (Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme wie etwa Erasmus plus 2014–2020; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse u.v.m.)	www.oead.at www.bildung.erasmusplus.at www.lebenslanges-lernen.at
Studienbeihilfenbehörde – Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer – Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.stipendienrechner.at
Informationen zum berufsbegleitenden Studium	www.berufsbegleitend.at
Österreichische Akademie der Wissenschaften	www.oew.ac.at

3.2 Wirtschaftsschulen / Business Schools

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Wirtschaftsschulen / Business Schools	
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Liechtensteinstraße 3, 1090 Wien, Tel.: 01 5875477-0, E-Mail: info@ews-vie.at	www.ews-vie.at
International College of Tourism and Management (ITM) Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau, Tel.: 02252 790260, E-Mail: office@itm-college.eu	www.itm-college.eu

3.3 Weitere Beispiele zu Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung

Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung	
Erwachsenenbildung.at (Portal für Lehren und Lernen Erwachsener)	www.erwachsenenbildung.at
Berufsbildende Schulen in Österreich	www.berufsbildendeschulen.at
BerufsInformationsComputer (BIC) der Wirtschaftskammer Österreich	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)	www.wifi.at
Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI)	www.bfi.at
Bildungsberatung der Arbeiterkammer	www.arbeiterkammer.at
Österreichische Volkshochschulen	www.vhs.or.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium (jährliche Messe)	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria (BBRZ)	www.berufsdagnostik.at
Weiterbildungsseite des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – WAFF	www.weiterbildung.at
Jobs 4 Girls	www.jobs4girls.at
Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)	www.integrationsfonds.at
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	www.migrant.at

3.4 Infos zum Thema »Job und Karriere« (Beispiele)

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet

AMS eJob-Room	www.ams.at/ejobroom
AMS Jobroboter	www.ams.at/jobroboter
AMS Bewerbungsportal	www.ams.at/bewerbung
Berufsstart.de	www.berufsstart.de
Bewerben.at	www.bewerben.at
Careesma.at	www.careesma.at
Der Standard	www.derstandard.at/karriere
Die Presse	www.diepresse.com/karriere
Kurier	www.kurier.at/karrieren
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at/jobs
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com/karriere
derStellenmarkt	www.derstellenmarkt.info
Eures	www.ec.europa.eu/eures
Job.at	www.job.at
Jobbörse.at	www.jobboerse.at
Jobbox.at	www.jobbox.at
Jobcenter.at	www.jobcenter.at
Jobfinder.at	www.jobfinder.at
Jobmonitor.com	www.jobmonitor.com
Jobnews.at	www.jobnews.at
Jobpilot.at	www.jobpilot.at
Jobs.at	www.jobs.at
Jobscout24.at	www.jobscout24.at
Jobsearch.at	www.jobsearch.at
Karriereführer	www.karrierefuehrer.at
Mitarbeiterbörse	www.mitarbeiterboerse.at
Monster	www.monster.at
Stepstone	www.stepstone.at
Unijobs	www.unijobs.at

Jobbörsen Ausland

Das Bundeskanzleramt gibt Auskunft über aktuelle Stellenausschreibungen der Institutionen und Agenturen der Europäischen Union, über mögliche Praktika sowie aktuelle Vorbereitungskurse.	www.jobboerse.gv.at (Menüpunkt »Karriere in der EU«)
Die Wiener Zeitung informiert im Amtsblatt über internationale Jobs.	www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs/internationale_jobs
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.wapes.org
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa und weltweit sowie Praktika	www.monster.de

3.5 Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale (Beispiele)

Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale	
AMS Weiterbildungsdatenbank (Kurse für die berufliche Weiterbildung)	www.ams.at/weiterbildung
Informationsportal zur Erwachsenenbildung in Österreich (Überblick der Bildungsangebote in Österreich, viele Links, darunter die Suchmaschine eduArd)	www.erwachsenenbildung.at
bib-atlas – Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich (Überblick über Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote für Beruf und Bildung)	www.bib-atlas.at
Weiterbildungsdatenbank Wien (Überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – WAFF)	www.weiterbildung.at
Salzburger Bildungsnetz (Salzburger Weiterbildungsdatenbank)	www.erwachsenenbildung.salzburg.at
WiFi der Wirtschaftskammer Österreich (Online-Kursbuch für alle Bundesländer)	www.wifi.at
BFI Österreich (Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten)	www.bfi.at
Checklist Weiterbildung (Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebotes)	www.checklist-weiterbildung.at
ECDL – Europäischer Computerführerschein (Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins)	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA (Meta-Suchmaschine 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
Bildungsnetzwerk Steiermark (Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung)	www.weiterbildung.steiermark.at
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich)	www.fen.at
Portal für Weiterbildung und Beratung (Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank)	www.seminar-shop.com
Burgenländische Konferenz der Erwachsenenbildung – BuKEB (Bildungsinformation Burgenland)	www.bukeb.at

3.6 Career Services an österreichischen Hochschulen (Beispiele)

Placement und Career Services	
UNIPOINT Career Center an der Universität Wien	www.uniport.at
Career Center an der Universität für Bodenkultur Wien	www.alumni.boku.ac.at
TU Career Center an der Technischen Universität Wien	www.tucareer.com
ZBP Career Center (Zentrum für Berufsplanung) an der Wirtschaftsuniversität Wien	www.zbp.at
ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien	http://artist.uni-ak.ac.at
Kepler Society der Johannes Kepler Universität Linz	www.ks.jku.at
Career Center an der Universität Graz	http://careercenter.uni-graz.at
TU Graz Career Info-Service	http://career.tugraz.at
Dual Career Service der fünf Steirischen Universitäten	www.dcs-unis-steiermark.at
Career Center an der FH Joanneum Graz	www.fh-joanneum.at/CCT
Jobservice der Universität Klagenfurt	http://uni-klu.talentpool.eu
Career Center an der Universität Salzburg	www.uni-salzburg.at/career
Careerservices der Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at/alumni/career
SoWi-Holding / JobNET an der Universität Innsbruck	www.sowi-holding.at
Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär)	www.eco.at www.oekotechnik.at
Career Services Austria (Gemeinsame Service-Plattform der Berufsplanungs- und Beratungszentren der TU Graz, TU Wien, Uni Graz, Uni Innsbruck, Uni Salzburg, Uni Klagenfurt, Uni Linz, Uni Wien, BOKU und WU Wien)	www.career-services.at